

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PENGURUS  
ORGANISASI UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM) DI UIN RADEN  
MAS SAID SURAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Program Studi Psikologi Islam

Jurusan Psikologi dan Psikoterapi

Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Disusun Oleh:

**ULYA FAIZA**

**NIM. 19.11.41.060**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
JURUSAN PSIKOLOGI DAN PSIKOTERAPI  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

**2023**

**Dr. RETNO PANGESTUTI, M.Psi., PSIKOLOG DOSEN FAKULTAS  
USHULUDDIN DAN DAKWAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN  
MAS SAID SURAKARTA**

---

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Hal : Skripsi Sdri. Ulya Faiza

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

UIN Raden Mas Said Surakarta

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan  
seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Ulya Faiza

NIM : 191141060

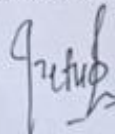
Judul : Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan *Organizational  
Citizenship Behavior (OCB)* Pada Pengurus Organisasi Unit  
Kegiatan Mahasiswa (UKM) Di UIN Raden Mas Said Surakarta

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui dan diajukan pada  
Sidang Skripsi atau Sidang Munaqosah Program Studi Psikologi Islam, Fakultas  
Ushuluddin dan Dakwah, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Surakarta, 8 November 2023

Pembimbing



**Dr. Retno Pangestuti, M.Psi., PSIKOLOG.**

**NIP. 19790415.200912.2.002**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang betanda tangan dibawah ini:

Nama : Ulya Faiza  
NIM : 191141060  
Tempat, Tanggal, Lahir : Wonogiri, 23 Juni 2001  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Fakultas Ushuluddin dan Dakwah  
Alamat : Setran Timur RT03/RW02 Bulakrejo, Sukoharjo  
Judul : Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan  
*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada  
Pengurus Organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa  
(UKM) Di UIN Raden Mas Said Surakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, Sebagian atau seluruhnya maka skripsi dan gelar diperoleh karenanya batal demi hukum. Demikian Pernyataan ini saya buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 22 Desember 2023

Penulis,

  
Ulya Faiza

HALAMAN PENGESAHAN

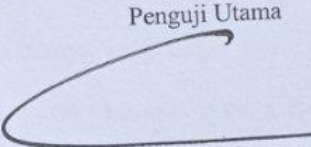
HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PENGURUS  
ORGANISASI UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM) DI UIN RADEN  
MAS SAID SURAKARTA

Disusun Oleh:  
**Ulya Faiza**  
191141060

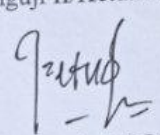
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Pada Hari: Kamis Tanggal 21 Desember 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Surakarta, 21 Desember 2023

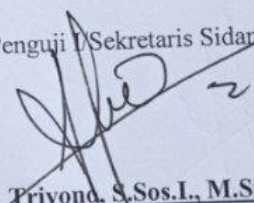
Penguji Utama

  
**Zaenal Muttaqin, S.Ag., M.A., Ph.D.**  
NIP. 19760108 200312 1 003

Penguji II/Ketua Sidang

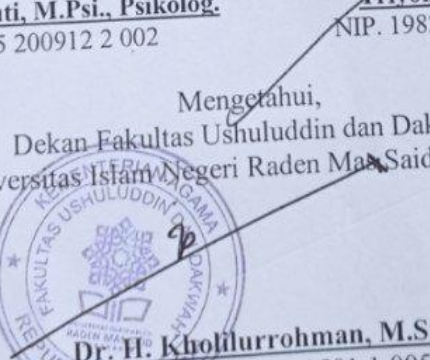
  
**Dr. Retno Pangestuti, M.Psi., Psikolog.**  
NIP. 19790415 200912 2 002

Penguji Sekretaris Sidang

  
**Triyond, S.Sos.L., M.Si.**  
NIP. 19821012 202321 1 012

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



  
**Dr. H. Kholilurrohman, M.Si.**  
NIP. 19741225 200501 1 005

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan rasa Syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat-Nya dan pertolongan-Nya sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Atas terselesaikannya skripsi ini, penulis persembahkan kepada:

1. Orangtua tercinta, terimakasih atas semua cinta dan kasih sayangnya, serta dukungan dan do'a-do'anya yang tidak pernah putus diberikan sejak lahir hingga saat ini. Terimakasih juga untuk semua nasehat dan pelajaran berharga yang telah diajarkan selama ini.
2. Kakak dan adik yang saya sayangi, Terimakasih atas doa dan dukungan yang diberikan. Semoga kita bisa membuat orang tua kita tersenyum bangga dan bahagia.
3. Teman-teman dekat saya yang selalu ada disaat suka maupun duka dan orang-orang terdekat saya yang saya sayangi dan yang menyayangi saya.

## MOTTO

“The miracle is synonyme of hardwork”

-Anonime-

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras” (QS. Ibrahim ayat 7)

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”  
(HR. Ahmad)

## ABSTRAK

**Ulya Faiza.** (191141060), **Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pengurus Organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Di UIN Raden Mas Said Surakarta.** Program Studi Psikologi Islam. Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. 2023.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam konteks organisasi kemahasiswaan merupakan sikap kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran didalam organisasi kemahasiswaan. OCB berhubungan dengan faktor internal seperti kepribadian dan kecerdasan emosional. Serta faktor eksternal seperti sikap, karakteristik kelompok, dan kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada mahasiswa anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Populasi penelitian adalah pengurus organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) sejumlah 567 mahasiswa dan sampel penelitian 234 mahasiswa yang diperoleh dengan *probability cluster sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala, yaitu Skala Kecerdasan Emosional (23 aitem,  $\alpha= 0,887$ ) dan Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (25 aitem,  $\alpha= 0,921$ ). Uji Hipotesis penelitian menggunakan *Correlation Product Moment* dengan bantuan perhitungan SPSS *for windows ver. 25.0*

Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada mahasiswa anggota UKM. Nilai korelasi kedua variabel tersebut sebesar 0,865 dengan signifikansi  $p= 0,000 < 0,05$  di mana korelasi bernilai positif yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula OCB, begitu juga sebaliknya. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah hipotesis yang diajukan ( $H_a$ ) diterima. Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada mahasiswa pengurus organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) berhubungan dengan kecerdasan emosional dengan sumbangan 74,8%, dan sisanya dipengaruhi faktor lain. Implikasi dari penelitian ini yakni bahwa untuk meningkatkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada mahasiswa pengurus organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), maka perlu meningkatkan kecerdasan emosional yang memiliki dampak positif untuk organisasi.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pengurus Organisasi Kemahasiswaan.

## ABSTRACT

**Ulya Faiza.** (191141060), *The Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Student Activity Unit (UKM) Organizational Management at UIN Raden Mas Said Surakarta.* Islamic Psychology Study Program. Faculty of Ushuluddin and Da'wah, Raden Mas Said State Islamic University, Surakarta. 2023.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the context of student organizations is an attitude of individual contribution that exceeds the demands of the role within the student organization. OCB is related to internal factors such as personality and emotional intelligence. As well as external factors such as attitudes, group characteristics, and leadership. This research aims to determine the relationship between emotional intelligence and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in students who are members of the Student Activity Unit (UKM) of UIN Raden Mas Said Surakarta.*

*This research is quantitative correlational research. The research population was 567 student activity unit (UKM) organizational administrators and a research sample of 234 students obtained using probability cluster sampling. The data collection method uses two scales, namely the Emotional Intelligence Scale (23 items,  $\alpha = 0.887$ ) and the Organizational Citizenship Behavior (OCB) Scale (25 items,  $\alpha = 0.921$ ). Test the research hypothesis using Product Moment Correlation with the help of SPSS for Windows ver. 25.0*

*The results of this research are that there is a relationship between emotional intelligence and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in student members of UKM. The correlation value for the two variables is 0.865 with a significance of  $p = 0.000 < 0.05$ , where the correlation is positive, which means the two variables have a positive and significant relationship. This means that the higher the emotional intelligence, the higher the OCB, and vice versa. The conclusion from the results of this research is that the proposed hypothesis ( $H_a$ ) is accepted. The research results also indicate that Organizational Citizenship Behavior (OCB) in students managing Student Activity Unit (UKM) organizations is related to emotional intelligence with a contribution of 74.8%, and the rest is influenced by other factors. The implication of this research is that to improve Organizational Citizenship Behavior (OCB) attitudes among student administrators of Student Activity Unit (UKM) organizations, it is necessary to increase emotional intelligence which has a positive impact on the organization.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Student Organization Management.*





## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah Swt. atas rahmat dan karunia-Nya telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Mahasiswa yang Mengikuti Organisasi di UIN Raden Mas Said Surakarta”.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. Selain itu, skripsi ini merupakan sarana untuk mengimplementasikan kemampuan penulis yang diperoleh selama belajar dalam perkuliahan.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing penulis selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Tanpa mengurangi rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Totok Suharto, S.Ag., M.Ag., Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. H. Kholilurrohman, M.Si. Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
3. Retno Pengestuti, M. Psi., Psikolog, ketua Jurusan Psikologi dan Psikoterapi Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah sangat sabar dalam membimbing, memberikan motivasi, saran, masukan arahan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
4. Triyono, S.Sos.I, M.Si., Koordinator Program Studi Psikologi Islam dan sekaligus dosen penguji 1 yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji, memberikan saran, masukan dan kritik yang membangun sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.

5. Zaenal Muttaqin, S.Ag., M.A., Ph.D, dosen penguji utama yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji, memberikan masukan, saran dan kritik yang membangun sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.
6. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, terima kasih atas ilmu, nasihat, motivasi, serta pengalaman berharga yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh karyawan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Raden Mas Said Surakarta, yang telah banyak membantu penulis dalam segala hal yang berhubungan dengan akademik selama masa perkuliahan dan proses penyelesaian skripsi ini.
8. Orang tua saya yang tidak pernah putus mendoakan agar kuliah saya selalu diberi kemudahan dan selalu memberikan dukungan, motivasi untuk kelancaran proses penyusunan skripsi saya.
9. Terimakasih kepada kakak dan adik saya yang selalu memberikan dukungan, doa, dan semangat.
10. Terimakasih kepada keluarga besar yang telah mensupport dalam pengerjaan skripsi saya.
11. Seluruh teman-teman dan relasi yang telah berkenan membantu hingga skripsi ini dapat selesai.
12. Semua teman-teman Psikologi Islam kelas B angkatan 2019, terima kasih untuk semua pengalaman berharga, kenangan, serta kesan dan pesan yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga saat penyusunan skripsi ini.
13. Seluruh responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner
14. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung selama proses penyelesaian skripsi ini.
15. Dan terkhusus kepada diri saya sendiri, saya berterimakasih karena mampu mengerjakan skripsi ini sampai selesai.

Semoga Allah Subhanallahu wa Ta'ala senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak atas kebaikan yang telah diberikan. Penulis

berharap semoga karya yang masih jauh dari kata sempurna ini bisa memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya, taklupa kritik dan saran penulis harapkan agar penelitian ini dapat menjadi lebih baik lagi. Aamiin.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Rumusan Masalah .....	11
D. Tujuan Penelitian .....	12
E. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
A. Kajian Teori.....	14
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	14
2. Kecerdasan Emosional.....	26
3. Kecerdasan Emosional dan OCB dalam Perspektif Psikologi Islam.....	33
B. Telaah Pustaka .....	36
C. Kerangka Berfikir.....	49
D. Hipotesis .....	51
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
A. Rancangan Penelitian .....	53
B. Identifikasi Variabel.....	54

C.	Definisi Operasional Variabel .....	55
1.	Variabel Kecemasan Emosional.....	55
2.	Organization Citizenship Behavior (OCB) .....	56
D.	Populasi dan Sampel .....	57
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	58
F.	Uji Asumsi .....	61
1.	Teknik Validitas dan Daya Beda Item.....	61
2.	Reliabilitas.....	63
G.	Teknik Analisis Data .....	64
1.	Uji Normalitas .....	65
2.	Uji Linieritas.....	66
3.	Uji Hipotesis.....	66
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>67</b>
A.	Setting Penelitian .....	67
B.	Tahapan Penelitian .....	68
C.	Hasil Analisis Data.....	69
1.	Uji Daya Beda Aitem.....	69
2.	Uji Reliabilitas Aitem .....	72
3.	Kategorisasi Data Penelitian .....	73
4.	Uji Asumsi.....	75
5.	Uji Normalitas .....	75
6.	Uji Linier .....	76
7.	Uji Hipotesis.....	77
D.	Pembahasan .....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>84</b>
A.	Kesimpulan .....	84
B.	Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>86</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 <i>Telaah Pustaka</i> .....	36
Tabel 2 <i>Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior</i> .....	59
Tabel 3 <i>Blueprint Skala Kecerdasan Emosional</i> .....	60
Tabel 4 <i>Alternatif skor skala likert</i> .....	61
Tabel 5 <i>Batasan Nilai Reliabilitas</i> .....	64
Tabel 6 <i>Uji Reliabilitas Awal</i> .....	72
Tabel 7 <i>Uji Reliabilitas setelah aitem digugurkan</i> .....	73
Tabel 8 <i>Kategorisasi Data Kecerdasan Emosional</i> .....	73
Tabel 9 <i>Kategorisasi Aspek Variabel Kecerdasan</i> .....	74
Tabel 10 <i>Kategorisasi Data OCB</i> .....	74
Tabel 11 <i>Kategorisasi Aspek Variabel OCB</i> .....	75
Tabel 12 <i>Hasil Uji Normalitas</i> .....	75
Tabel 13 <i>Uji Linieritas</i> .....	76
Tabel 14 <i>Uji Hipotesis</i> .....	77
Tabel 15 <i>Koefisien Determinasi Data</i> .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 <i>Kerangka Berfikir</i> .....	51
---	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi sebagai lembaga banyak dijumpai di banyak sektor atau bidang, seperti pendidikan, usaha, pemerintahan dan lain sebagainya. Istilah organisasi itu sendiri memiliki dua arti umum. Pertama, mengacu pada suatu lembaga (*institution*) dan arti kedua mengacu pada proses pengorganisasian, sebagai satu di antara dari fungsi manajemen (Baron, 2003). Menurut Kusumajati (2017), organisasi merupakan suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan dalam ikatan itu terdapat seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Pada setiap perguruan tinggi terdapat berbagai organisasi kemahasiswaan yang bersifat resmi di lingkungan kampus yang dapat diikuti oleh mahasiswanya selama masa perkuliahan. Organisasi kemahasiswaan intra kampus ini umumnya terdiri dari Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Senat Mahasiswa, Himpunan Mahasiswa Jurusan atau Program Studi (HMJ/HMPS), dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) merupakan organisasi kampus sekaligus wadah bagi para mahasiswa dalam menyalurkan minat, bakat, dan keahlian yang dimiliki untuk dikembangkan dengan baik selama masa perkuliahan. Pada setiap universitas memiliki berbagai jenis unit kegiatan mahasiswa yang beragam,

seperti kegiatan olahraga, kesenian, kerohanian, dan lainnya (Zakiroh dan Farid, 2013).

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memiliki beberapa jenis unit kegiatan mahasiswa dengan berbagai unit kegiatan masing-masing yang dapat diikuti oleh setiap mahasiswanya, diantaranya unit kegiatan olah raga, kesenian, kerohanian, kesehatan, keamanan dan pecinta alam, penelitian dan publikasi, serta penyiaran. Pada unit kegiatan mahasiswa (UKM) bidang olah raga terdiri dari berbagai jenis olah raga yang dikembangkan, seperti sepak bola, bola basket, bulu tangkis, bela diri dan lainnya. Sedangkan unit kegiatan mahasiswa (UKM) dalam bidang kesenian terdiri dari Seni Tari Tradisi (SENTRA), GAS 21, Marching Band, SRD, dan Teater Sirat.

Pada unit kegiatan mahasiswa (UKM) pada bidang kerohanian terdiri dari UKMI Nurul Ilmi (LDK), UKM JQH Al-Wustho, Kopi Sufi. Unit kegiatan mahasiswa (UKM) pada bidang pecinta alam terdiri dari Mapala SPECTA. Pada unit kegiatan mahasiswa (UKM) penelitian dan publikasi terdiri dari T-Maps, Dinamika Research, Pers Locus, sedangkan pada bidang penyiaran terdiri dari UKM Dista FM.

Setiap organisasi, termasuk pada unit kegiatan mahasiswa (UKM) sangat membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai penggerak yang mengatur dan menjalankan segala kegiatan yang direncanakan bersama. Seiring berjalannya sebuah organisasi akan menghadapi tantangan dan permasalahan yang harus diselesaikan dengan baik secara bersama, seperti adanya perubahan dari eksternal yang menuntut adanya penyesuaian dengan

lingkungan internal dalam organisasi tersebut. Adanya tantangan dan permasalahan yang dihadapi, tidak hanya menjadi tanggung jawab pengurus atau divisi dalam sebuah organisasi, melainkan seluruh anggota organisasi diharapkan mampu bekerja sama dan menyesuaikan diri untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

Dinamika kepengurusan dalam sebuah organisasi memiliki peran dalam mengatur kinerja dan keberlangsungan sebuah organisasi dengan bagian divisi atau tugasnya masing-masing. Anggota yang menjadi pengurus dituntut memiliki keterampilan dalam kepemimpinan, adaptabilitas, dan kemampuan dalam mengelola dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam organisasinya. Dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki serta pemahaman yang baik terkait peran dan dinamika kepengurusan yang dimiliki baik anggota maupun pengurus, maka sebuah organisasi dapat berjalan dan tumbuh serta berkembang dengan baik dan berkelanjutan.

Mulyani (2012) menyebut kepengurusan adalah suatu sistem yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pengurus atau kepengurusan bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan sehari-hari, membuat keputusan strategis, dan memastikan efisiensi serta efektivitas operasional. Dalam berjalannya sebuah kepengurusan tidak terhindar dari adanya tantangan atau permasalahan didalamnya, diantaranya permasalahan terkait komunikasi, konflik perbedaan pendapat dan konflik interpersonal,

dimana permasalahan tersebut dapat mengganggu kerja tim dan mempengaruhi kinerja dan keberlanjutannya sebuah organisasi.

Organ, et. al (2006) menyatakan bahwa organisasi membutuhkan anggota yang berperilaku baik, seperti membantu individu lain, mengajukan diri untuk pekerjaan ekstra, menghindari konflik, serta menghormati dan menaati peraturan. Perilaku seperti ini dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Rianda (2011) menggambarkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu untuk keefektifan organisasi. Dalam hal ini perilaku karyawan sangat membantu keefektifan sebuah organisasi, dengan keefektifan tersebut dapat membantu dan mempermudah dalam memajukan organisasi tersebut.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku anggota yang melebihi perilaku standar yang ditetapkan oleh organisasi dan yang dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kesejahteraan organisasi (Organ, 2006). Robbins (2005) menyebutkan beberapa ciri anggota organisasi dengan OCB tinggi diantaranya mampu membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya, menghindari konflik yang tidak perlu, membantu sesama teman organisasi, mengerjakan pekerjaan lebih diluar tugas dan tanggung jawabnya, dan memiliki toleransi yang tinggi terkait dengan terganggunya pekerjaan. Sebaliknya ciri-ciri anggota dengan OCB yang rendah, ditunjukkan dengan kurang memiliki sikap rela membantu sesama rekan yang membutuhkan, dan kurang memiliki tanggung jawab untuk pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara awal pada 10 Januari 2023 dengan beberapa mahasiswa pengurus UKM di UIN Raden Mas Said Surakarta, mahasiswa tersebut menunjukkan memiliki perilaku OCB, yakni pada aspek *altruism*, dimana mahasiswa menunjukkan perilaku berkenan meluangkan waktunya untuk membantu teman organisasinya yang mengalami kesusahan atau kesulitan dalam menjalankan proker, dan selalu hadir dalam setiap kegiatan organisasi. Pada aspek *sportmanship*, jika ada perubahan jadwal atau *timeline* proker perilaku yang muncul pada mahasiswa yaitu menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.

Pada aspek *civic virtue* perilaku yang ditunjukkan oleh mahasiswa yaitu aktif dalam mengikuti kegiatan organisasi, berkontribusi positif pada organisasi, serta memberikan ide-ide untuk setiap kegiatannya meskipun sedang memiliki kesibukan lain. Namun, sebagian mahasiswa masih menunjukkan hal yang sebaliknya, dimana tidak aktif dalam berkontribusi terhadap organisasi yang diikuti, baik dalam hal tugas dan tanggung jawab, hingga ikut berperan dalam menyelesaikan permasalahan dalam organisasinya. Sebagian mahasiswa yang tidak aktif dalam organisasi ialah mahasiswa yang belum mampu menyeimbangkan perannya antara sebagai mahasiswa dan anggota organisasi dengan baik.

Wiwik Sumiyarsih (2012) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang”, menemukan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat

dilakukan dengan cara meningkatkan kecerdasan emosional setiap karyawannya. Hal tersebut diketahui dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari cara karyawan dalam mengontrol dirinya dan berinteraksi dengan karyawan lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiwik (2012) tersebut menunjukkan bahwasannya kecerdasan emosional dalam penelitian tersebut memberikan sumbangan efektif sebesar 0,559, artinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan sebesar 55,9% ditentukan oleh kecerdasan emosional, dan 44,1% sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian tersebut namun turut berperan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Berdasarkan hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa sampel penelitian memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam kategori tinggi sebesar 46,02% (52 dari 113 karyawan) dan berada dalam rentang nilai 71,5 sampai dengan 84,5 (kategori tinggi). Sehingga dapat disimpulkan dari penelitian Wiwik Sumiyarsih (2012), bahwasannya kecerdasan emosional karyawan yang tinggi akan memberikan peluang kepada individu untuk menunjukkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pada penelitiannya, Arpaci (2009) menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki peran penting dalam meningkatkan kemajuan organisasi. Anggota organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi akan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas organisasi, sebab anggota tersebut dapat bekerja sesuai dengan

yang diinginkan organisasi, dan akan saling tolong menolong antar sesama anggota. Kartz dalam penelitiannya juga menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada di luar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya suatu organisasi. Perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan dalam organisasi inilah termasuk dalam perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organ et al., (2006) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi setidaknya dua faktor utama, yakni faktor internal yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen, moral karyawan, motivasi, kepribadian, dan lainnya. Sedangkan pada faktor eksternal berasal dari luar karyawan yakni terdiri dari gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lainnya. Pada faktor internal yakni kepribadian berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Sambung, 2014).

Dalam teorinya, kepribadian terdiri dari *trait* dan tipe (*type*). *Trait* merupakan hasil konsistensi dari pikiran, perasaan, hingga tindakan yang membedakan satu individu dengan yang lain dan bersifat relative stabil dan konsisten dari situasi ke situasi. Berdasarkan hal tersebut terdapat hal yang sejalan dengan salah satu variabel psikologi dalam penelitian ini, yakni kecerdasan emosional. Pada prinsipnya, emosi menggambarkan perasaan individu dalam menghadapi berbagai situasi sebagai reaksi manusiawi yang

berpengaruh pada sikap dan perilaku individu terhadap sesuatunya (Ansori, 2020).

Permata Sakti (2021), menjelaskan bahwa emosi merupakan faktor kecerdasan seorang yang memberikan kontribusi lebih untuk organisasi. Sedangkan Goleman (2007) mengatakan emosi dapat mempengaruhi pikiran dan tindakan seseorang. Emosi selalu berkaitan dengan perilaku sehingga nantinya menuntut kemampuan individu untuk dapat mengelola emosinya dengan baik. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengenali emosi yang sedang dirasakan dan mengatur serta mengelolanya dengan baik, sehingga dirinya mampu menjalani kehidupan sehari-hari dengan baik tanpa merugikan dirinya dan orang lain.

Setiap individu yang mengikuti organisasi memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda, Daniel Goleman (2005) mengemukakan bahwa keterampilan yang dimiliki individu mampu mengembangkan kemampuan, pemahamannya terhadap bakat-bakat manusiawi disebut dengan kecerdasan emosional (*Emosional Intelligence*). Goleman (2005) juga mengemukakan dalam penelitiannya bahwa kecerdasan intelektual (*Intelektual Quotient*) bukan satu-satunya ukuran yang tepat untuk menentukan potensi keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Kecerdasan emosional menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengelola diri pribadi dalam berpikir dan bertindak, dan kemampuan dalam mengatur emosinya terhadap orang lain. Menurut Goleman (2005) kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan individu dalam mengatur



kehidupan emosinya dengan intelegensi (*to manage our emotion life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan ketrampilan sosial.

Goleman (2007) juga menggambarkan ciri-ciri individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi adalah dapat mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Sedangkan ciri-ciri individu dengan kecerdasan emosional yang rendah digambarkan sebagai orang yang egois, kurang dapat berempati dengan orang lain, kurang dapat membina hubungan dengan baik, kurang memiliki semangat atau motivasi.

Berdasarkan hasil wawancara ke beberapa mahasiswa pengurus UKM UIN Raden Mas Said Surakarta, peneliti mendapatkan hasil bahwa mahasiswa memiliki kecerdasan emosional yang beragam. Pada aspek pengendalian emosi, beberapa mahasiswa mengaku masih belum mampu menahan emosinya dengan baik saat menghadapi sebuah permasalahan, sehingga membuat mereka terburu-buru dalam mengambil sebuah keputusan. Pada aspek mengelola emosi, mahasiswa menunjukkan sikap yang masih mudah tersinggung saat dirinya menjadi bahan perbincangan.

Pada aspek motivasi diri, perilaku yang ditunjukkan mereka adalah takut untuk mengambil resiko yang nantinya akan mengalami kegagalan dalam organisasi serta rendahnya rasa empati. Perilaku tersebut menunjukkan

perilaku individu dengan kecerdasan emosional yang rendah. Individu dengan kecerdasan emosional yang baik digambarkan sebagai individu yang dapat mengenali emosi yang sedang dirasakan dengan baik, mengenali dan memahami emosi yang dirasakan orang lain, dapat memotivasi diri, serta mampu untuk bekerja sama dengan baik. (Reza, 2011).

Dengan adanya indikasi bahwa tingkat kecerdasan emosional yang masih tergolong rendah, mahasiswa yang menjadi pengurus UKM belum menunjukkan perilaku OCB dengan baik. Berdasarkan pemaparan latar belakang sebelumnya, peneliti menemukan celah untuk melakukan penelitian dengan lebih memperdalam lebih lanjut terkait hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di UIN Raden Mas Said Surakarta.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa masalah yang relevan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

1. Mahasiswa yang mengikuti organisasi namun memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah ditunjukkan dengan sikap yang tidak peduli dan tidak memberikan kontribusi apapun pada organisasi yang diikutinya. Hal tersebut akan menimbulkan masalah

dengan anggota lain, serta mengganggu keberlangsungan organisasi yang dijalannya.

2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki oleh anggota organisasi memiliki peran penting dalam keberlangsungan dan kemajuan dari sebuah organisasi yang dijalani, seperti dari meningkatnya keefektifitasnya dalam melakukan kegiatan produktif yang dijalannya.
3. Pada faktor internal yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yakni kepribadian individu berkaitan dengan tingkat kecerdasan emosional yang dimilikinya dalam menjalani kehidupan sehari-hari.
4. Kecerdasan emosional yang rendah pada anggota organisasi berdampak pada kemampuan anggota dalam berkehidupan sosial, termasuk dalam menjalani aktivitas atau kegiatan sebagai anggota dari sebuah organisasi. Hal tersebut akan berdampak pada terganggunya keberlangsungan organisasi yang dijalani.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni “Apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pengurus Organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM)?”

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk menguji secara empiris terkait hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM)

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut.

##### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bidang psikologi, khususnya psikologi perkembangan dan klinis, serta psikologi organisasi terkait kajian mengenai kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam berorganisasi.

##### 2. Manfaat Praktis

2.1. Bagi mahasiswa yang mengikuti organisasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan organisasi sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebelum memutuskan mengikuti sebuah organisasi.

2.2. Bagi organisasi, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menjalankan sebuah organisasi dalam

merekrut anggota demi keberlangsungan organisasi dan kepentingan bersama.

2.3. Bagi Institut pendidikan dan peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi tambahan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya, yang ingin meneliti dalam bidang psikologi mengenai kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan metode, subjek, maupun lokasi yang berbeda.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### ***1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

###### **a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Menurut Organ, et al (2006), OCB adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, serta bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang itu. Contohnya meliputi bantuan pada teman organisasi untuk meringankan beban kerja mereka.

Menurut Dyne (dalam Nasution, 2012) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seseorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Menurut Amir (2017) menjelaskan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan insiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja anggota sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman. Sementara itu menurut Utomo (dalam Saputra,

2013) mengatakan bahwa OCB atau yang disebutnya sebagai *Extra Role Behavior* (ERB), adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. Artinya, OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya.

Robbins (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang anggota, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif dan efisien. OCB juga mengacu pada perilaku-perilaku diluar kewajiban-kewajiban dari yang seharusnya dikerjakan oleh anggota. Mencakup perilaku membantu orang lain tanpa pamrih, melakukan pekerjaan yang berat dengan sabar, ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, dan melakukan kinerja yang melebihi kewajiban dari yang diperintahkan.

Berdasarkan beberapa definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa OCB pada suatu organisasi merupakan perilaku individual yang bersifat bebas

(*discretionary*) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara efisien.

**b. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Aspek-aspek OCB menurut Organ, et al (2006) terbagi menjadi lima aspek yaitu:

a. *Altruism (Menolong Orang Lain)*

Perilaku menolong yang timbul bukan karena adanya tekanan atau kewajiban pada tugas-tugas yang berkaitan dengan operasi-operasi organisasional, melainkan tindakan tersebut bersifat sukarela dan tidak berdasar norma-norma tertentu. Menolong orang lain baik yang berhubungan dengan tugas dalam organisasi ataupun masalah pribadi orang lain. Hal ini dilakukan tanpa mengharapkan imbalan apapun.

b. *Consciousness (Perilaku Melebihi Standar Minimum)*

Perilaku melebihi standar persyaratan minimum organisasi yang diharapkan organisasi. Individu yang sadar akan tanggung jawabnya mempunyai perilaku tepat waktu, selalu hadir dalam setiap kegiatan, melakukan sesuatu melebihi kebutuhan dan harapan normal, bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan organisasi.

c. *Courtesy (Menghormati Orang Lain)*



Perilaku yang bersifat menjaga hubungan baik dengan anggota organisasi agar terhindar dari masalah interpersonal. Perilaku berbuat baik dan hormat kepada orang lain dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk perilaku seperti membantu orang lain, membantu dalam pencegahan terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah di organisasi. Individu yang memiliki dimensi ini tinggi adalah orang yang menghormati, menghargai, dan memperhatikan orang lain. Anggota dengan perilaku *courtesy* lebih peka dan berpikiran terbuka dengan hak-hak orang lain.

d. *Sportmanship* (Bersikap Toleran)

Perilaku yang menunjukkan daya toleransi dan *sportifitas* tinggi terhadap organisasi tanpa mengeluh kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan atau masalah bahkan jika individu tidak setuju atau setuju dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi. Individu dapat memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

e. *Civic Virtue* (Menjadi Warga yang Bijak)

Perilaku yang menunjukkan keinginan untuk tanggung jawab dan berperan serta dalam aktivitas organisasi, memiliki

kepedulian terhadap kelangsungan organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada anggota untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Perilaku ini ditunjukkan dengan keinginan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi. *Civic virtue* dapat dijelaskan sebagai kesediaan anggota untuk terlibat dalam hal-hal yang rutin maupun tidak rutin dalam organisasi untuk menciptakan kesan baik dari organisasi.

Secara umum *Citizenship Behavior* merujuk pada tiga elemen utama (Elvinawanty, 2011) yaitu;

- a. Kepatuhan (*obedience*), yang menggambarkan kemauan anggota untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
- b. Loyalitas (*loyalty*), yang menggambarkan kemauan anggota untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
- c. Partisipasi (*participation*), yang menggambarkan kemauan anggota untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

**c. Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Organ, et al (2006) Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

Anggota yang merasa puas terhadap pekerjaan suatu organisasi serta komitmennya kepada organisasi, ia akan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan anggota yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan dan organisasinya. Dennis Organ (2006), sebagai tokoh penting yang mengemukakan OCB, menyatakan bahwa seseorang yang merasa puas akan membalas kenyamanan bekerja yang dirasakannya kepada organisasi yang telah memperlakukan dirinya dengan baik dan memenuhi kebutuhannya selama ini dengan cara melaksanakan tugasnya secara ekstra melebihi standar yang ada. Robbins, (2008) mengatakan seseorang yang merasa puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan bertindak melebihi harapan yang normal dalam bekerja dan akan membuat orang lain tersebut menjadi bangga dan ingin membalas pengalaman positif mereka.

b. Keadilan

Anggota satu dengan yang lain harus merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi yang ia ikuti, baru ia akan menunjukkan perilaku OCB. Sejumlah studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keadilan dengan OCB. Di dalam iklim organisasi yang

positif, anggota akan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description* dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika anggota diperlakukan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa anggota diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

c. Motivasi Instrinsik

OCB muncul sebagai perwujudan dari motivasi intrinsik yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian dan suasana hati (mood), ataupun minat tertentu. Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap timbulnya OCB secara individual maupun kelompok. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan kerja. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar, (Robbins, 2008).

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berpotensi untuk memunculkan OCB dengan mengubah struktur tugas anggota, untuk dapat mengembangkan kemampuannya. Secara keseluruhan, perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior*, *transformational leadership*, *leader-member exchange*, *“super” leadership*, *traditional path goal leadership* dan *substitutes for leadership* memiliki hubungan dengan OCB. Namun, *“super” leadership* tidak memiliki hubungan dalam menampilkan OCB dalam organisasi (Baron, 2003). Dukungan dan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi munculnya OCB pada karyawan atau anggotanya, hal ini dapat dipahami melalui proses modeling ataupun vicarious learning yang dilakukan oleh ketua yang kemudian menginspirasi para anggotanya.

e. Budaya dan Iklim Organisasi

Menurut Organ (2006), terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi yang dapat memunculkan OCB di kalangan karyawan. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Robins (2008), menjelaskan suatu iklim organisasi yang baik itu bila dalam organisasi dikembangkan suatu iklim yang sesuai kebutuhan anggota, hal ini akan menimbulkan

kepercayaan anggota terhadap organisasi, dan membuat anggota termotivasi untuk memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Organ (2006), iklim organisasi yang positif akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan organisasi.

f. Jenis Kelamin

Organ (2006) mengatakan bahwa faktor bawaan atau karakteristik psikologis individu seperti kepribadian, kebutuhan psikologis, dan sikap merupakan prediktor OCB. Serta menurut Ruble (dalam Hana, 2021) menemukan bahwa sifat-sifat seperti: kebaikan hati, pengertian, perhatian yang tulus, belas kasih pada orang lain, dan kesediaan untuk menolong orang lain lebih terlihat pada wanita dari pada pria.

**d. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Hasil penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi menurut Podsakoff, et al (2000), terdiri dari meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki

manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Petama, OCB meningkatkan produktivitas kerja. Anggota yang menolong anggota lain akan mempercepat penyelesaian tugas kerja anggota, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas anggota tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

Kedua, OCB meningkatkan produktivitas ketua. Anggota yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu ketua mendapatkan saran dan/atau umpan balik yang berharga dari anggota tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.

Ketiga, OCB menghemat sumber daya yang dimiliki organisasi secara keseluruhan. Jika anggota saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan ketua organisasi, jadi ketua dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.

Keempat, OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi organisasi. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) organisasi, sehingga anggota organisasi tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi organisasi. Anggota yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap anggota lain akan mengurangi konflik dalam organisasi, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

Kelima, OCB menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan organisasi. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan rapat organisasi) akan membantu koordinasi di antara anggota organisasi, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi dengan anggota lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

Keenam, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan



karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

Ketujuh, OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Membantu tugas anggota yang tidak hadir saat rapat atau yang mempunyai beban kendala saat melaksanakan *job description* akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja. Anggota yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

Kedelapan, OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Anggota yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi. Anggota yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan.

## **2. Kecerdasan Emosional**

### **a. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Istilah “kecerdasan emosional” pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan individu. Salovey dan Mayer (dalam Amir, 2017) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi tersebut untuk mengembangkan pikiran dan tindakan.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan menampilkan emosi-emosi positif dan bersikap tenang ketika menghadapi masalah daripada menampilkan emosi negatif seperti amarah. Wiwik Sumiyarsih (2012) menyatakan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung merasakan emosi yang positif dan menyenangkan (seperti senang, bersemangat, aktif, dan percaya diri), sehingga menunjukkan kecenderungan yang lebih tinggi untuk membantu rekan kerja lain, lebih

kooperatif dalam bekerja dengan divisi atau rekan kerja lain sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Bar-On (dalam Reza, 2011), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan pribadi dalam mengendalikan emosi dan beradaptasi dengan lingkungan sosial yang dapat mempengaruhi dalam mengatasi masalah ataupun tuntutan dan tekanan dari lingkungan sosial. Menurut Daniel Goleman (2007) Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan dari beberapa definisi kecerdasan emosional diatas dapat disimpulkan bahwasannya kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan pengendalian diri dari lingkungan sosial dengan memahami diri dan orang lain, dan dapat mengatur emosi dengan baik, sehingga individu dapat menjalin hubungan dan berinteraksi baik dengan orang lain.

#### **b. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2008) aspek-aspek kecerdasan emosional dibagi menjadi 5 bagian, yaitu:

##### 1) *Self Awareness*

Orang dengan *emotional intelligence* tinggi biasanya memiliki *self-awareness* yang tinggi. Mereka dapat memahami apa yang dirasakan dan bagaimana cara mengatur perasaan tersebut. Tak hanya itu, orang dengan kecerdasan emosional tinggi juga lebih sadar akan kekurangan dan kelebihan orang lain. Hal ini sangat menguntungkan, terutama di dunia kerja. Mereka jadi tahu apa yang harus dilakukan, bagaimana cara memanfaatkan kelebihan dan memperbaiki kekurangan agar dapat memberikan kinerja terbaik.

## 2) Pengendalian diri

Tak hanya mengetahui emosi yang dirasakan saja, orang dengan kecerdasan emosional juga cenderung lebih mampu mengatur diri dari segala aspek. Beberapa contohnya adalah mereka tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terbawa emosi, dan mengetahui apa yang bisa dan juga tidak bisa dilakukan. Maka dari itu, lebih mudah bagi orang dengan *emotional intelligence* yang tinggi untuk menolak ketika situasi memang mengharuskan.

## 3) Motivasi

Salah satu karakteristik yang ada pada seseorang dengan kecerdasan emosional adalah motivasi yang

tinggi. Dikarenakan mereka tahu cara untuk fokus, apa yang diinginkan, bagaimana mencapainya, maka mereka cenderung menjadi lebih produktif. Jika ingin menjadi produktif dan lebih termotivasi, kamu bisa coba berlatih untuk meningkatkan *emotional intelligence*.

#### 4) Empati

Salah satu karakteristik paling penting yang biasa ditemukan pada seseorang yang memiliki kecerdasan emosional adalah mudah berempati. Empati adalah kemampuan untuk mengetahui dan memahami perasaan orang lain di sekitarmu. Hal ini mencakup apa yang mereka inginkan, butuhkan, dan perspektif mereka dalam melihat berbagai macam hal. Dengan begitu, orang yang memiliki empati biasanya dapat mendengarkan, merasa relate dengan orang lain, dan menjaga hubungan dengan lebih baik.

#### 5) Kemampuan sosial

Berhubungan dengan poin sebelumnya, orang yang mudah berempati cenderung lebih mudah juga untuk bersosialisasi. Biasanya, seseorang dengan kecerdasan emosional tinggi tidak hanya fokus ke diri sendiri, tetapi juga orang lain.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan

#### Emosional

Menurut Goleman, (2005) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

##### 1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam diri individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang. Otak emosional dipengaruhi oleh amygdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal dan hal-hal yang berada pada otak emosional.

##### 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal, merupakan faktor yang datang dari luar individu dan yang mempengaruhi atau mengubah sikap individu dapat secara perorangan, maupun secara kelompok, juga dapat bersifat tidak langsung yaitu melalui perantara misalnya media massa baik cetak maupun elektronik. Faktor eksternal bisa dari orang terdekat, missal keluarga, maupun orang jauh, misal *influencer*.

Sedangkan menurut Agustina, 2007 (dalam Amir, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

##### 1) Faktor Psikologis

Faktor Faktor psikologis merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor internal yang akan membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar termanifestasi dalam perilaku secara efektif.

## 2) Faktor Pelatihan Emosi

Kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang akan menciptakan kebiasaan, dan kebiasaan rutin tersebut akan menghasilkan pengalaman yang berujung pada pembentukan nilai (value). Reaksi emosional apabila diulang-ulang pun akan berkembang menjadi suatu kebiasaan. Pengendalian diri tidak muncul begitu saja tanpa dilatih, oleh karenanya, perlu adanya landasan penting untuk membangun kecerdasan emosional yaitu kejernihan hati.

## 3) Faktor Pendidikan

Pendidikan dapat menjadi salah satu sarana belajar individu untuk mengembangkan kecerdasan emosi. Melalui pendidikan individu mulai dikenalkan dengan berbagai bentuk emosi dan bagaimana mengelolanya Pendidikan tidak hanya berlangsung di sekolah, tetapi juga di lingkungan keluarga dan masyarakat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwasannya faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang yaitu secara internal dan eksternal. Secara internal yaitu faktor psikologis yang merupakan faktor berasal dari dalam diri individu, dan secara eksternal meliputi faktor pelatihan emosi dan faktor pendidikan.

#### **d. Manfaat Kecerdasan Emosional**

Menurut Reza (2011), pengendalian emosi sangat penting dalam kehidupan manusia karena melalui emosi yang terkendali maka bentrokan antara satu dengan yang lain sangat jarang sekali terjadi. Jika seseorang itu dapat mengenal, mengendalikan emosinya dan dapat menyalurkan emosi itu kearah yang benar dan bermanfaat, maka akan cerdas dalam emosinya. Dengan menggunakan aspek-aspek kecerdasan emosionalnya dengan baik, otomatis akan timbul sikap individu yang diharapkan tersebut.

Perkembangan kecerdasan emosional ini berhubungan erat dengan perkembangan kepribadian dan kematangan kepribadian. Dengan kepribadian yang matang dapat menghadapi dan menyelesaikan berbagai persoalan atau pekerjaan, dan betapapun beban dan tanggung jawabnya besar tidak menjadikan fisik menjadi terganggu. Goleman (2007) menyatakan: “Orang yang cakap secara emosional



adalah mereka yang dapat mengetahui dan menangani perasaan mereka sendiri dengan baik, mampu membaca dan menghadapi perasaan orang lain dengan efektif, mereka ini memiliki keuntungan dalam setiap bidang kehidupan, entah itu dalam hubungan asmara dan persahabatan atau dalam menangkap aturan-aturan tak tertulis yang menentukan keberhasilan dalam politik organisasi.”

Kecerdasan emosional merupakan aspek yang sangat dibutuhkan dalam mengemudikan kehidupan bermasyarakat, selain di lingkungan masyarakat, juga dibutuhkan dalam pengendalian di lingkungan keluarga, dan lingkungan sekolah. Selain itu kecerdasan emosional juga yang menjadikan memotivasi diri kita untuk mencari manfaat, potensi dan mengubahnya dari apa yang kita pikirkan menjadi apa yang kita lakukan.

### **3. Kecerdasan Emosional dan OCB dalam Perspektif Psikologi**

#### **Islam**

Kecerdasaan merupakan salah satu anugerah yang dimiliki oleh manusia. Melalui kecerdasan manusia dapat memahami semua fenomena kehidupan secara mendalam serta dapat mengambil hikmah dan pelajaran dari hal apa yang didapatkan. Sebagai manusia yang kompleks, manusia berproses secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hidupnya. Dalam hal

tersebut dalam sistem kehidupan manusia perlu untuk menghadirkan konsep Islami termaksud dalam psikologi Islam yang berhubungan dengan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional yang didasarkan dalam konsep psikologi Islam akan memberikan kemantapan hati yang kokoh dan kuat dalam diri manusia apabila mereka menyadari sepenuhnya terhadap apa yang mereka lakukan dalam segala tindakannya dengan tujuan tertentu yang berpedoman pada Al-Qur'an dan As-sunnah. Menurut Shalleh dan Haridi (2016), kecerdasan emosional menurut perspektif Psikologi Islam merupakan hubungan antara hati dengan perilaku manusia yang erat kaitannya dengan pendidikan akhlak. Dengan demikian apabila baik isi hati seseorang, maka akan baik pula akhlak atau perilakunya karena pada dasarnya hati berperan sebagai kemudi dalam berinteraksi. Kecerdasan emosional antara lain misalnya kemampuan untuk memahami orang lain, kepemimpinan, kemampuan membina hubungan dengan orang lain, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, membentuk citra diri positif, memotivasi dan memberi inspirasi dan sebagainya.

Dalam manajemen organisasi, banyak ditemukan berbagai persoalan terkait sumber daya manusia. Persoalan perilaku kerja yang kurang baik, jauhnya perilaku anggota organisasi dari perilaku-perilaku positif sehingga berdampak pada kualitas kinerja

yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan dampak negatif pula bagi organisasi. Hal ini tentu perlu penanganan dan pencegahan agar organisasi mampu berkembang dan maju. Salah satu pencegahan yang dilakukan adalah mengembangkan perilaku positif seperti *Organizational Citizenship Behavior*.

Konsep OCB dalam teori modern sesuai dengan nilai yang diajarkan dalam Islam yaitu *Hablumminallah* dan *Hablumminannas* yang didalamnya terdapat nilai-nilai keikhlasan, ta'awun, ukhuwah, dan mujahadah. Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku positif dalam dunia kerja yang membuat seseorang sanggup melakukan pekerjaan di luar pekerjaan formalnya tanpa mengharapkan *reward* dari organisasi. Perilaku OCB sangat relevan dengan perilaku ikhlas Lillahi Ta'ala dalam bekerja tanpa mengharapkan *reward* dari organisasi (Rakhmat, 2016). Dalam perspektif Psikologi Islam OCB merupakan tindakan sukarela dari individu yang sesuai dengan Syariah Islam dan hanya mengharapkan falah atau ridha Allah SWT (Diana, 2012). Perilaku OCB identik dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Islam yaitu keikhlasan. Perilaku ikhlas, yaitu bekerja dan beribadah semata-mata hanya mengharap ridho Allah SWT (Diana, 2012).

Untuk mencapai tujuan hidup yang sejahtera tentunya manusia harus memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap lingkungan sekitar, hal ini juga disebut dalam buku *The Science of Psychology* oleh King (2011). Yang menyatakan bahwa kehidupan harus sejalan dengan kehidupan yang dapat melakukan problem-solving dan beradaptasi terhadap tuntutan lingkungan dan budaya keislaman menjadi acuan penting dalam bagi kehidupan seseorang. Dan dalam memahami kecerdasan emosional dan OCB yang dibingkai dalam konsep Islami akan memberikan dampak yang positif dalam kehidupan. Konsep Psikologi Islam hadir sebagai penguat untuk memelihara karakteristik yang terus berpegang teguh terhadap aqidah dan Psikologi Islam mempunyai tujuan yang hakiki, yaitu merangsang kesadaran diri agar mampu membentuk kualitas diri yang lebih sempurna untuk kebahagiaan dunia dan akhirat.

## **B. Telaah Pustaka**

Pada bab ini akan dibahas mengenai penelitian sebelumnya yang akan membantu dalam proses penelitian yaitu sebagai penambah informasi tentang tema penelitian, sebagai bahan rujukan dan pembandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang membahas mengenai Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Organization Citizenship Behavior yaitu :

Tabel 1 *Telaah Pustaka*

No	Nama Peneliti/Tahun penelitian	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Permata Sakti, Rossanto Dwi Handoyo, dan Ake Wihadanto/2021	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja KSK	<p><b>Persamaan</b></p> <p>Pada penelitian Permata Sakti dkk sama-sama menggunakan variabel independent (<math>X_1</math>) kecerdasan emosional dan variabel dependent (Y) OCB.</p> <p><b>Perbedaan</b></p> <p>Penelitian Permata Sakti, dkk (2021) menggunakan 2 variabel independent yaitu kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan 1 variabel independent yaitu kecerdasan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif tapi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja KSK, sedangkan OCB dan kecerdasan emosional secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK.</p>

---

			<p>emosional, sehingga pada penelitian Permata Sakti, dkk (2021) menggunakan 3 variabel, sedangkan pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan 2 variabel. Dan perbedaan yang lain ada pada subjek penelitian, penelitian Permata Sakti dkk subjek penelitian pada kinerja KSK, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan subjek mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi.</p>	
2.	Sofiah Khadar Khan dan Moh Zabid Abdul	<i>The Mediating Effect of</i>	<b>Persamaan</b> Pada penelitian	Hasil penelitian menunjukkan semua variabel

---

---

Rasid/2019	<i>Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia</i>	<p>Sofiah Khadar dan Moh Zabid sama-sama menggunakan variabel dependent (Y) OCB.</p> <p><b>Perbedaan</b> Penelitian Sofiah Khadar dan Moh Zabid menggunakan 2 variabel independent yaitu variabel (X<sub>1</sub>) komitmen organisasi dan variabel (X<sub>2</sub>) kepemimpinan, sedangkan pada penelitian ini variabel independent hanya menggunakan variabel kecerdasan emosional.</p> <p>Dan perbedaan yang lain ada pada subjek penelitian, penelitian Sofiah Khadar dan Moh</p>	<p>independen secara positif memiliki korelasi dengan OCB sebesar 0,788. Komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling signifikan dalam menjelaskan OCB diantara mahasiswa dengan nilai signifikansi dua jalur sebesar <math>0,000 &lt; 0,01</math>. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh mediasi komitmen organisasi dalam budaya organisasi, kepemimpinan dan keadilan organisasi hubungannya dengan organizational citizenship behavior (ocb): pada mahasiswa di perguruan tinggi swasta di malaysia</p>
------------	--	--	--

---

---

			Zabid subjek penelitiannya mahasiswa perguruan tinggi swasta di malaysia, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan subjek mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi.	
3.	Zeinabadi/2012	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Guru SDN 1 Kertosono	<p><b>Persamaan</b>  Penelitian Zeinabadi sama-sama menggunakan variabel dependent (Y) OCB.</p> <p><b>Perbedaan</b>  Penelitian Zeinabadi menggunakan 2 variabel independent (X) yaitu variable (X1) Kepuan kerja dan variabel (X2) komitmen</p>	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan Kerja Intrinsik menstimulasi komitmen nilai yang kemudian memotivasi perilaku OCB dari dalam secara internal.

---



---

			<p>organisasi, sedangkan pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan 1 variabel independent (X) yaitu kecerdasan emosional. Dan perbedaan yang lain ada pada subjek penelitian, penelitian Zeinabadi subjek penelitiannya Guru SDN 1 Kertosono, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan subjek mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi.</p>	
4.	Bherti Silawati dan Dian Ratna/2018	Hubungan Kecerdasan Emosional dengan <i>Organizationa</i>	<b>Persamaan</b> Penelitian Bherti dan Dian variabel X dan Y	Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan positif yang

---

		<p><i>l Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang</p>	<p>sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional dan OCB.</p> <p><b>Perbedaan</b> Subjek penelitian Bherti dan dian pada Guru SDN kecamatan Banyumanik Semarang, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan subjek mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi.</p>	<p>signifikan antara kecerdasan emosional dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) yang ditampilkan guru sekolah dasar negeri dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional guru sekolah dasar negeri maka <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) semakin rendah.</p>
5.	Wiwik Sumiyarsih/2012	<p>Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan</p>	<p><b>Persamaan</b> Penelitian Wiwik dkk variabel X dan Y sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional dan OCB.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan Sikap OCB pada Karyawan CV. Aneka Ilmu</p>

---

CV. Aneka Ilmu Semarang	<b>Perbedaan</b> Subjek penelitian Wiwik dkk pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan subjek Mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi.	Semarang. Kecerdasan emosional Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang memberikan sumbangan efektif sebesar 55,9% masuk dalam kategori tinggi yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang mana perusahaan percetakan dan penerbitan yang memiliki rutinitas memproduksi buku-buku keagamaan disamping buku-buku pendidikan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja CV. Aneka Ilmu Semarang menjadi lebih agamis dan dapat meningkatkan keimanan karyawan. Hal ini juga yang menyebabkan sikap OCB Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang tinggi dengan prosentase
-------------------------	--	---

---

				46,02%.
6.	Rizka Dwi/2015	Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada pegawai di 10 kecamatan Sukoharjo	<p><b>Persamaan</b> Pada penelitian Rizka variabel X dan Y sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional dan OCB.</p> <p><b>Perbedaan</b> Subjek penelitian Rizka pada pegawai di 10 kecamatan sukoharjo, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan subjek mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi.</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh kuat terhadap organization citizenship behavior (OCB) pada pegawai di 10 kecamatan Sukoharjo, yang mana semakin pegawai dapat mengontrol emosi maka, kinerja pegawai akan semakin baik.
7.	Dian Anggraini/2014	Hubungan antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kecerdasan	<p><b>Persamaan</b> Variabel pada penelitian Dian sama- sama menggunakan variabel</p>	hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Organizational Citizenship

---

Emosional pada Karyawan PT. Nusa Bangsa	kecerdasan emosional dan OCB.	Behavior (OCB) dengan Kecerdasan Emosional pada Karyawan PT. Nusa Bangsa, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> yang ditampilkan Karyawan PT. Nusa Bangsa dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional Karyawan PT. Nusa Bangsa maka <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> semakin rendah.
	<b>Perbedaan Variabel X</b> atau independent pada penelitian Dian menggunakan variabel OCB, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kecerdasan emosional. Variabel Y atau dependent pada penelitian dian menggunakan variabel kecerdasan emosional, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel OCB. Subjek yang digunakan pada penelitian dian yaitu pada	

---

---

			karyawan PT. Nusa Bangsa, sedangkan pada penelitian ini menggunakan subjek mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengiuti organisasi.	
8.	Wijaya Kusuma/2015	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Sukoharjo	<p><b>Persamaan</b></p> <p>Penelitian Wijaya kusuma variabel X dan Y sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional dan OCB.</p> <p><b>Perbedaan</b></p> <p>Subjek yang digunakan pada penelitian Wijaya yaitu pada pegawai kecamatan di Kabupaten Sukoharjo, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan</p>	<p>Hasil penelitian meunjukkan bahwasannya adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada pegawai kecamatan di kabupaten Sukoharjo. Pegawai kecamatan kabupaten Sukoharjo yang memiliki kecerdasan emosional tinggi, maka akan memunculkan sikap OCB yang tinggi juga. Begitupun sebaliknya, jika pegawai kecamatan</p>

---

			subjek mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi.	kabupaten Suoharjo memiliki kecerdasan emosional negative, makasikap OCBnya rendah.
9.	Faza Fa'azana/2018	Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan dan Guru Sekolah Dasar Tunas Bangsa	<p><b>Persamaan</b> Variabel Y sama-sama menggunakan variabel OCB.</p> <p><b>Perbedaan</b> Variabel X pada peelitian Faza menggunakan variabel kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel kecerdasan emosional. Dan perbedaan lain ada pada subjek penelitian, pada penelitian faza mengguankan subjek karyawan dan</p>	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan OCB pada karyawan dan guru Sekolah Dasar Tunas Bangsa, yang mana kecerdasan emosional yang baik juga mempengaruhi pembelajaran guru di kelas dan sikap OCB sangat membantu para guru dan karyawan dalam menyelesaikan tugas sekolah.

---

			guru ada SD Tunas Bangsa, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan subjek mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi	
<b>10.</b>	Hana Syafira/2021	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Karyawan CV Kurnia Kusuma dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<b>Persamaan</b> Penelitian Hana variabel X dan Y sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional dan OCB.  <b>Perbedaan</b> Pada penelitian Hana menggunakan subjek karyawan CV. Kurnia Kusuma, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dengan OCB pada karyawan CV Kurnia Kusuma. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka sikap OCBnya pun juga baik.

---



---

subjek  
mahasiswa  
UIN Raden  
Mas Said  
Surakarta  
yang  
mengikuti  
organisasi.

---

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, penelitian yang peneliti bahas tidak jauh berbeda dengan topik-topik diatas yaitu membahas tentang topik kecerdasan emosional dengan OCB. Yang membedakan ialah pada penelitian sebelumnya, belum dilakukan penelitian terkait korelasi antara variabel kecerdasan emosional dengan OCB yang dihubungkan dengan perspektif Psikologi Islam. Perbedaan selanjutnya yaitu populasi yang digunakan berbeda, yaitu peneliti menggunakan populasi mahasiswa pengurus organisasi UKM di UIN Raden Mas Said Surakarta.

### **C. Kerangka Berfikir**

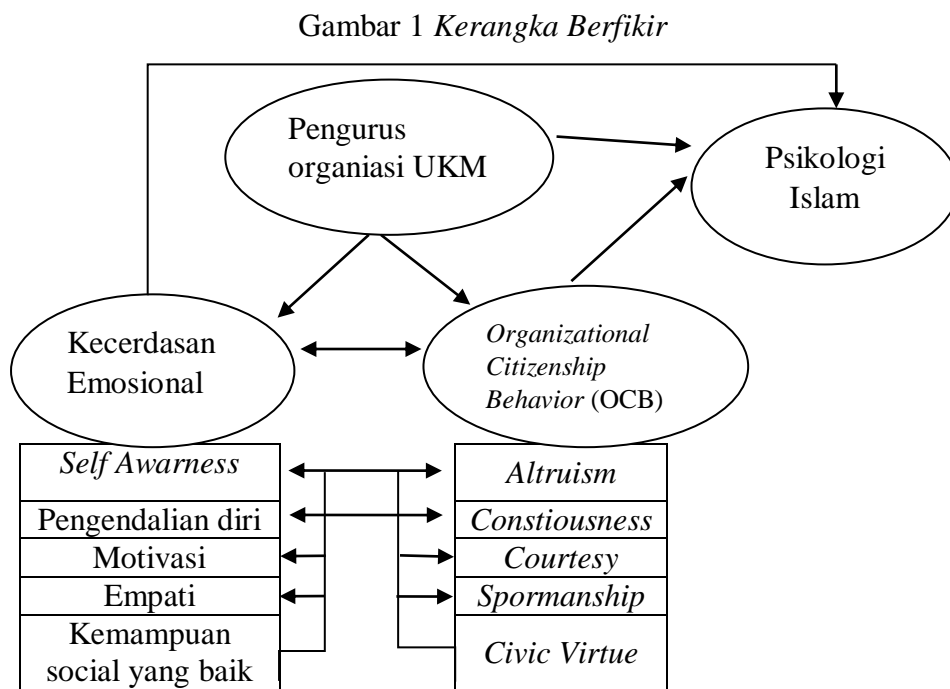
Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset penting dalam suatu organisasi. Melalui SDM yang baik akan mampu menacapai visi dan misi pada organisasi tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi organisasi adalah sikap OCB anggota organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi sikap OCB pada anggota organisasi adalah kecerdasan emosional. George (dalam Wiwik, 2012) mengemukakan pentingnya OCB bagi keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya organisasi tidak dapat memprediksi semua perilaku anggota organisasinya hanya pada uraian tugas yang dinyatakan

secara formal saja. Anggota organisasi yang memiliki OCB akan memberikan dukungan secara sukarela untuk membantu rekan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang anggota juga harus memiliki perilaku sosial yang tinggi, seperti mudah bergaul, berperan aktif, cenderung mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap rekan kerja, atasan dan organisasi. Anggota yang mempunyai sifat ingin tahu dan berempati cenderung ingin membantu rekan kerja dalam penyelesaian masalahnya dan menyelesaikan masalah organisasi dalam mencapai tujuan untuk keberhasilan organisasi.

Perilaku membantu rekan kerja terhadap penyelesaian masalah, dan bekerja keras terhadap organisasi menunjukkan perilaku OCB. Kompetensi sosial (empati) dan kompetensi pribadi (kemampuan motivasi diri untuk bekerja keras) merupakan komponen penting dari OCB (Amir Syaifuddin, 2017). Menurut Alavi, et.al (dalam Rianda, 2011), kecerdasan emosi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan antara pemimpin atau atasan dan anggota organisasi. Kecerdasan emosi mengevaluasi orang dengan aspek emosi, yang berkaitan dengan berapa banyak seseorang memiliki kesadaran dan perasaannya sendiri, dan bagaimana mengendalikan serta mengelolanya. Anggota yang memahami dan mengelola emosi diri dan orang lain, akan berkinerja lebih baik dalam pekerjaan, lebih banyak berlatih di jejaring sosial dan aktivitas sosialnya, serta dengan mudah menarik rekan kerjanya.

Apabila kecerdasan emosi individu diperhatikan dengan baik, maka perhatian tersebut dapat mendorong perilaku peduli terhadap organisasi, seperti ditunjukkan pada sikap kerelaan untuk mengeluarkan upaya yang

lebih besar dalam rangka membantu kemajuan organisasi serta bersedia menjalankan tugas-tugas diluar perannya. Terdapat kecerdasan emosi yang tinggi pada anggota dapat mendorong tumbuhnya sikap peran ekstra atau OCB anggota. Dalam upaya penguatan karakteristik kecerdasan emosional dan OCB untuk terus berpegang teguh terhadap aqidah, maka karakteristik tersebut perlu dibingkai dalam konsep Psikologi Islam untuk lebih memberikan dampak positif dalam kehidupan dan kinerja organisasi.



#### D. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha : Adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan OCB, dimana jika kecerdasan emosional tinggi, maka sikap OCB pun juga tinggi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan korelasional, dimana korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Faenkel dan Wallen, 2008). Sedangkan menurut Gay (dalam Fitriani, 2011), penelitian korelasional adalah untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih untuk membuat prediksi. Berdasarkan pernyataan diatas, penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna untuk menentukan, apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih. Adanya hubungan dua variabel ini penting dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian.

Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan, dengan menggunakan instrument penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik sehingga dapat menyimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Teknik

pengumpulan data pada penelitian ini dengan kuesioner dan wawancara yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generalisasikan.

## **B. Identifikasi Variabel**

Sarwono (dalam Sukmana, 2020) mengatakan bahwa Identifikasi variabel merupakan salah satu tahapan penting, karena peneliti dapat mengenal variabel yang sedang diteliti, sehingga peneliti dapat memahami hubungan dan makna-makna variabel yang sedang diteliti. Berdasarkan identifikasi diatas, pada penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

### **1. Variabel Bebas (X)**

Variabel bebas atau *independent variable* merupakan variabel yang berfungsi untuk mempengaruhi variabel lain, menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel independent merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional. Menurut Daniel Goleman (2007) Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

### **2. Variabel Terikat (Y)**

Variabel terikat juga dapat disebut sebagai *dependent variable*. Menurut Sugiyono (2017) variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Organ (2006), OCB adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, serta bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

#### **1. Variabel Kecemasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan pengendalian diri dari lingkungan sosial dengan memahami diri dan orang lain, dan dapat mengatur emosi dengan baik pada pengurus organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Aspek-aspek dari kecerdasan emosional yaitu: 1) *Self Awareness*, yaitu mengacu pada memahami perasaan diri sendiri dan mengatur perasaan tersebut, dan juga sadar akan kekurangan dan kelebihan orang lain. 2) Pengendalian diri, yaitu sikap dalam pengambilan keputusan yang tidak terburu-buru, tidak mudah terbawa emosi, dan juga mengetahui apa yang bisa dan yang tidak bisa dilakukan. 3) Motivasi, yaitu kecenderungan seseorang untuk bisa

menjadi produktif dan lebih termotivasi. 4) Empati, yaitu kemampuan untuk mengetahui dan memahami perasaan orang lain dengan mendengarkan, merasa related dengan orang lain, dan menjaga hubungan yang baik dengan orang lain. 5) Sosial yang baik, yaitu sikap seseorang mudah bersosialisasi dengan orang lain yang mana tidak hanya fokus pada diri sendiri namun juga fokus pada orang lain.

## 2. Organization Citizenship Behavior (OCB)

*Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung dan berterus terang (*eksplicit*) mendapat sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara efisien. Berdasarkan pengertian tersebut, maka indikator untuk mengungkap sikap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dalam penelitian ini adalah mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi, khususnya yang mengikuti organisasi UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa).

Aspek-aspek dari *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yaitu:

1) *Altruism* (menolong orang lain), tindakan menolong orang lain bersifat sukarela dan tidak berdasarkan norma-norma. 2) *Consciousness* (perilaku melebihi standar minimum), yaitu sikap akan sadar tanggung jawab, tepat waktu dalam mengerjakan sesuatu dan dalam kehadiran, bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan organisasi. 3) *Courtesy* (menghormati orang lain), yaitu perilaku menjaga hubungan baik



dengan anggota organisasi dengan membantu meringankan pekerjaan di organisasi, membantu dalam pengurangan perkembangan masalah yang ada di organisasi. 4) *Sportmanship* (Toleransi), yaitu perilaku toleransi dan *sportifitas* yang tinggi dalam organisasi tanpa adanya mengeluh untuk menyesuaikan diri dengan perubahan atau masalah yang ada dalam organisasi. 5) *Civic Virtue* (Warga yang baik), yaitu sikap tanggung jawab dan berperan aktif dalam organisasi, dan memiliki kepedulian terhadap organisasi.

Dari aspek-aspek *Organization Citizenship Behavior* (OCB) diatas, maka didapatkan indikator dari *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yaitu, menolong dengan sukarela, bekerja melebihi standart minimum, tepat waktu dalam menyelesaikan sesuatu, menghargai orang lain, mampu beradaptasi dengan lingkungan organisasi, tidak mudah mengeluh, berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan organisasi, bertanggung jawab atas peran di organisasi.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri para subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Hal ini populasi yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu mahasiswa yang masuk dalam pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di UIN Raden Mas Said Surakarta dengan jumlah populasi 567 mahasiswa. Sedangkan sampel penelitain adalah bagian dari sejumlah populasi beserta berbagai karakteristik yang dimiliki (Hermawan,

2018). Adapun teknik yang digunakan adalah *cluster sampling*, merupakan kombinasi dari teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan dengan cara mengambil wakil dari setiap wilayah/kelompok yang ada yang kemudian akan dipilih secara acak untuk mewakili total populasi penelitian (Hermawan, 2018).

Karena populasi telah diketahui jumlah pastinya, ukuran sampel dipertihungkan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{567}{1 + 567(0,05 \times 0,05)}$$

$$n = \frac{567}{2,4175}$$

$$n = 234,5$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 234 responden.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner, Sugiyo (2017) memaparkan kuesioner adalah salah satu cara pengambilan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang diberikan kepada responden berupa skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

Pada penelitian ini menggunakan dua macam skala, yaitu skala OCB terdiri dari 25 aitem ( $\alpha=0,875$ ) dan skala kecerdasan emosional terdiri dari 25

aitem ( $\alpha=0,873$ ). Aitem-aitem dua skala tersebut disusun berdasarkan aspek-aspek OCB yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportmanship*, dan *civic virtue* dan aspek-aspek kecerdasan emosional yang terdiri dari 5 aspek juga, yaitu *self awareness*, pengendalian diri, termotivasi, berempati, social yang baik. Penyusunan aitem-aitem pada penelitian ini dimodifikasi dari penelitian Wiwik Sumiyarsih (2012) dengan koefisien korelasi  $r_{xy}= 0,747$  dengan tingkat signifikansi korelasi  $p = 0,001$  ( $p<0,05$ ). Selain itu, diperoleh pula  $R = 0,559$ , memiliki arti bahwa kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar 55,9% terhadap OCB.

Tabel 2 *Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior*

Aspek	Indikator	Nomer Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Altruism</i> (Menolong orang)	Meluangkan waktu membantu teman seorganisasi	1	11	5
	Menolong dengan suka rela	2, 16	19	
<i>Conscientiousness</i> (Perilaku melebihi standar minimum)	Bekerja melebihi dekripsi kerja yang sudah ditetapkan	3	12, 20	5
	Tepat waktu dalam menyelesaikan program kerja	4	21	
<i>Civic Virtue</i> (Menghormati orang lain)	Berpartisipasi dan peduli dengan organisasi	5	13	5
	Bertanggung jawab dengan program kerja yang sudah ditetapkan	6, 17	22	
<i>Sportmanship</i> (Bersikap toleran)	Tidak mengeluh	7	14, 23	5
	Mampu beradaptasi dengan lingkungan organisasi	8	24	
<i>Courtesy</i>	Menghargai Orang lain	9	15	5

(Menjadi warga yang baik)	Memberi perhatian kepada orang lain	10, 18	25	
Jumlah		13	12	25

Tabel 3 *Blueprint Skala Kecerdasan Emosional*

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Self Awareness</i>	Memahami emosi diri sendiri	1, 21	11	5
	Memahami penyebab emosi diri	2	12	
Pengendalian diri	Mengontrol emosi	3	13	5
	Mengekspresikan emosi	4	14, 24	
Motivasi	Berfikiran positif & optimis	5, 22	15	5
	Dorongan berprestasi	6	16	
Toleransi	Mampu untuk Memahami Perasaan Orang Lain	7	17	5
	Dapat mendengarkan masalah orang lain	8	18, 25	
	Mampu bekerja sama	9, 23	19	5
Sosial yang baik	Mampu Berkomunikasi dengan baik	10	20	
Jumlah		13	12	25

Kedua skala tersebut menggunakan penilaian model skala Likert dengan modifikasi alternatif pilihan jawaban yang digunakan yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Skor aitem bergerak dari angka 1 hingga 5 untuk aitem positif, dan angka 5 hingga 1 untuk aitem negatif. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi sederhana.

Tabel 4 *Alternatif skor skala likert*

<b>Jawaban</b>	<b>Favourable</b>	<b>Unfavourable</b>
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

## F. Uji Asumsi

Intrumen yang baik sebagai alat ukur yang baik merupakan instrument yang telah memenuhi kriteria validitas, daya beda, dan reliabilitasnya. Karena dalam ilmu sosial masih jarang ditemukan instrument pengukuran gejala sosial yang sudah teruji validitas, daya beda, dan reliabilitasnya. Sehingga sebelum instrument dapat digunakan dalam pengumpulan data, maka diperlukannya uji validitas, uji daya beda, dan uji reliabilitas (Hermawan, 2018).

### 1. Teknik Validitas dan Daya Beda Item

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2015). Azwar (2015) mengatakan bahwa dilihat dari cara estimasinya yang disesuaikan dengan sifat dan fungsi setiap tes, validitas digolongkan menjadi tiga kategori, yaitu validitas isi (*content validity*), validitas konstruk (*construct validity*), validitas berdasar kriteria (*criteria related validity*).

Pada penelitian ini dua skala yang digunakan yaitu kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan skala yang sudah terstandar dan sudah melalui uji validitas. Namun, perlu dilakukan uji validitas lagi dikarenakan kedua skala tersebut telah dimodifikasi oleh peneliti. Adapun validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu berkaitan dengan apakah item mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur (Saifuddin, 2021).

Untuk mengetahui validitas skala kecerdasan emosional dan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), menggunakan cara *blue print* kedua skala, yaitu melakukan analisa rasional yang melibatkan pihak *profesional* dari bidang psikologi atau *expert judgment*. Dalam penelitian ini skala dinilai oleh 3 *expert judgement* dengan lima kategori jawaban. Dalam uji validitas ini, peneliti menggunakan koefisien validitas minimal 0,60 karena tidak memungkinkan mendapatkan *expert judgement* dalam jumlah banyak (Saifuddin, 2021).

Setelah didapatkan hasil uji validitas berdasarkan hasil perhitungan skor rater menggunakan rumus validitas *Aiken*. Selanjutnya peneliti melakukan uji coba item-item valid kepada sampel uji coba yang telah ditentukan dan terpisah dari sampel penelitian.

Rumus validitas *Aiken*:

$$V = \frac{\sum s}{n(c - 1)}$$

Keterangan:

s :  $r - l_0$

$l_0$  : Angka penilaian validitas terendah (=1)

c : Angka validitas tertinggi (karna penelitian ini menggunakan 5 kategori, jadi nilai tertingginya adalah 5)

r : Angka yang diberikn oleh rater atau penilai

n : Jumlah rater atau penilai

## 2. Reliabilitas

Teknik reliabilitas yang dipakai adalah teknik konsistensi internal atau metode penyajian tunggal, yaitu pengujian yang dilakukan dengan cara menguji-cobakan sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrument (Sugiyono, 2017). Teknik konsistensi internal yang digunakan dalam penelitian ini ialah *split half* yang merupakan teknik uji reliabilitas dengan satu alat ukur dan satu kali uji coba yang diberikan kepada sampel uji coba serta menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* untuk melihat konsistensi butir aitem dengan skor total. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka semakin tinggi reliabilitas. begitupun sebaliknya koefisien yang semakin mendekati angka 0 maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2012).

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir/item

$\sigma_t^2$  = varian skor total.

Rumus *Alpha Cronbach*:

Dalam penelitian ini reliabilitas alat ukur akan dihitung dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistik Product and Service Solutions*) 25.0 for Windows Program. Tingkat koefisien menurut Devellis, 2003 (dalam Saifudin, 2021) sebagai berikut:

Tabel 5 Batasan Nilai Reliabilitas

Koefisiensi Reliabilitas	Keterangan
< 0,60	Tidak dapat diterima
0,60-0,65	Dapat diterima tetapi kurang memuaskan
0,65-0,70	Dapat diterima secara minimal
0,70-0,80	Dapat diterima
0,80-0,90	Sangat baik
> 0,90	Sebaiknya skala yang disusun diperpendek

## G. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini media analisis data menggunakan *software SPSS* 25.0. Menurut Hermawan (2018), statistika dapat dipahami sebagai pengetahuan yang berhubungan dengan cara-cara pengumpulan data, pengolahan data, penyajian, penganalisaan, serta pembuatan keputusan yang berdasar pada data atau fakta dan penganalisaan yang telah dilakukan. Teknik



analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasional.

Teknik analisis korelasional merupakan suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan timbal balik antara dua variabel atau lebih, serta untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan (Hermawan, 2018). Tujuan dari analisis korelasional ini adalah untuk mengetahui makna dan arah hubungan dari kedua variabel penelitian yaitu kecerdasan emosional (X) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y). Sebelum melakukan analisis data, peneliti melakukan uji persyaratan analisis. Dan uji persyaratan analisis yang di gunakan dalam uji analisis korelasional adalah uji normalitas dan uji linieritas, setelah memenuhi syarat uji asumsi klasik dilakukan uji hipotesis.

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Azwar (2012), tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak normal. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik, begitupun sebaliknya bila data tidak berdistribusi normal, maka menggunakan uji statistik non-parametrik. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*. Jika data berdistribusi normal maka akan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ )

## 2. Uji Linieritas

Menurut Azwar (2012), tujuan dilakukannya uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (X) dan variabel bebas (Y) mempunyai hubungan linier. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Anova Table*. Apabila nilai  $p > 0,05$  daripada *F linearty*, maka terjadi hubungan yang linier antara dua variabel, sebaliknya jika  $p < 0,05$  daripada *F linearty*, maka tidak terjadi hubungan yang linier antara dua variabel (Azwar, 2012).

## 3. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji normalitas dan uji linieritas, selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis. Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya bahwasannya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Mahasiswa yang mengikuti organisasi di UIN Raden Mas Said Surakarta. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan dua metode, bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik menggunakan teknik analisis *Correlation Product Moment* dari Karl Person dan bila data tidak berdistribusi normal, maka menggunakan uji statistik non-parametrik menggunakan uji korelasi *Spearman rho*. Penyelesaian analisis data dibantuan dengan *software SPSS 25.0 for Windows*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Setting Penelitian

Penelitian tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (ocb) pada mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi dilaksanakan di kampus UIN Raden Mas Said Surakarta dan penelitian ini dilakukan terhadap mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi terkhusus mahasiswa yang mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Peneliti memilih mahasiswa yang mengikuti organisasi sebagai subjek penelitian karena hasil dari wawancara dan observasi terhadap teman-teman yang mengikuti organisasi menunjukkan bahwa tidak sedikit teman-teman yang mengikuti organisasi merasa kurang bisa mengontrol emosi dan sehingga untuk keyolalitan terhadap organisasi juga menurun.

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) berada dalam lingkungan kampus UIN Raden Mas Said Surakarta yang mana termasuk salah satu fasilitas, sarana dan prasana yang diberikan kampus untuk mahasiswa yang ingin mengembangkan atau mengasah skill, jiwa sosial, dan berpikir kritis. Adapun UKM yang ada di UIN Raden Mas Said Surakarta diantaranya ialah LOCUS (Lembaga pers mahasiswa), gas21, marching band, beladiri, teater sirat, Training for Motivation and Public Speaking (T-MAPS), Seni Rupa dan Desain (SRD), specta, dinamika (lembaga penelitian mahasiswa), Jam'iyah

Al-Qurra' wa Al-Huffaz (JQH), Unit Kegiatan Mahasiswa Islma (UKMI) Nurul Ilmi, olahraga, Seni Tari Tradisi (SENTRA), radio distaFM, Modern Material Art (MMA), kopi sufi. Tempat berkumpul atau markas teman-teman UKM ada di gedung Sentral Center (SC) yang terletak dibelakang gedung Fakultas Syariah.

## **B. Tahapan Penelitian**

Pengumpulan data pada penelitian menggunakan kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan berdasarkan kuisisioner yang telah dimodifikasi dari penelitian Wiwik Sumiyarsih (2012). Kuisisioner masih mendapatkan perbaikan dari seorang *expert judgment*. Ada 3 *Expert judgment* dalam penelitian ini yaitu Narulita Natasya Dwimahesi, S.Psi (Asisten psikolog dan peneliti), Pingky Ayu Lestari, S.Psi (HRD), Nurul Hikmah Ad-Della, S.Psi (Asisten psikolog).

Skala ini merupakan skala likert dengan rentang skor dari 1 (satu) hingga 5 (lima), serta dengan jumlah item sebanyak 49 item sebelum uji coba. Pada uji validitas konten skala kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior (ocb)*, diperoleh 49 item yang valid dan 1 item gugur, yaitu aitem 7 pada skala kecerdasan emosional dengan koefisien validitas dibawah 0,6. Item yang lolos dari hasil uji validitas konten berkisar dari 0,60 sampai dengan 1,00. Dari hasil validitas tersebut, menunjukkan bahwa item-item layak digunakan setelah adanya perbaikan dan dinyatakan valid berdasarkan formulas Aiken's V akan diuji cobakan kepada 100 responden yang memiliki kriteria mahasiswa yang mengikuti organisasi, kuesioner

disebarkan kepada mahasiswa diluar UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi. Dalam penelitian ini, uji coba dilaksanakan pada tanggal 5 Agustus 2023 sampai 4 September 2023 terhadap 100 responden uji coba.

Adapun uji coba dari 24 aitem pada skala kecerdasan emosional diperoleh 23 aitem yang valid dan 1 aitem dinyatakan gugur, dengan nilai reliabilitas 0,887. Adapun skala *organizational citizenship behavior (ocb)* terdapat 25 aitem dan diperoleh 25 aitem valid dan tidak ada aitem dinyatakan gugur, dengan nilai reliabilitas 0,921. Setelah mendapatkan alat ukur yang tervalidasi dan memiliki nilai reliabilitas yang baik, selanjutnya peneliti melakukan proses pengumpulan data. Proses pengumpulan data dilakukan terhadap 234 mahasiswa UIN yang mengikuti organisasi terkhusus yang mengikuti UKM. Proses untuk mengumpulkan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner secara daring menggunakan *google form*. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan uji statistika menggunakan *SPSS for windows ver. 25.0*.

## **C. Hasil Analisis Data**

### **1. Uji Daya Beda Aitem**

Uji daya beda aitem pada aitem variabel kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior (ocb)* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi menggunakan *SPSS for windows ver. 25*. Dari 24 aitem pada skala variabel kecerdasan emosional terdapat 1 aitem yang

gugur karena memiliki daya beda item dibawah 0,30 yaitu aitem nomer 15, sedangkan aitem-aitem lainnya dapat dinyatakan layak atau akurat dalam mengukur variabel kecerdasan emosional karena memiliki daya beda aitem diatas 0,30. Pernyataan aitem yang gugur yaitu: Aitem nomor 15 “saya giat belajar karena ingin orang tua bangga kepada saya”.

a. *Blueprint Kecerdasan Emosional*

Aspek	Indikator	Nomer Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Altruism</i> (Menolong orang)	Meluangkan waktu membantu teman seorganisasi	1	11	5
	Menolong dengn suka rela	2, 16	19	
<i>Concientiousness</i> (Perilaku melebihi standar minimum)	Bekerja melebihi dekripsi kerja yang sudah ditetapkan	3	12, 20	5
	Tepat waktu dalam menyelesaikan program kerja	4	21	
<i>Civic Virtue</i> (Menghormati orang lain)	Berpartisipasi dan peduli dengan organisasi	5	13	5
	Bertanggung jawab dengan program kerja yang sudah ditetapkan	6, 17	22	
<i>Sportmanship</i> (Bersikap toleran)	Tidak mengeluh	-	14, 23	4
	Mampu beradaptasi dengan lingkungan organisasi	8	24	
<i>Courtesy</i> (Menjadi warga yang baik)	Menghargai Orang lain	9	15	5
	Memberi perhatian kepada orang lain	10, 18	25	

Jumlah	14	12	24
--------	----	----	----

Berdasarkan blueprint diatas meskipun ada aitem yang gugur, nampak bahwa masing-masing aspek masih memiliki keterwakilan. Jadi, peneliti tidak perlu untuk menurunkan batasan daya beda aitem ataupun membuat aitem baru lagi. Tetapi, jika ada aitem pada satu aspek gugur semua maka langkah awal yang dapat peneliti lakukan yaitu menurunkan batasan aitem dari 0,300 menjadi 0,250.

Berdasarkan uji coba beda daya item pada 25 aitem pernyataan variabel *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi menggunakan *SPSS for windows ver. 25.0* tidak ada aitem yang gugur karena memiliki daya beda aitem diatas 0,30, sehingga aitem-aitem layak atau akurat dalam mengukur variabel OCB.

*b. Blueprint Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
Self Awareness	Memahami emosi diri sendiri	1, 21	11	5
	Memahami penyebab emosi diri	2	12	
Pengendalian diri	Mengontrol emosi	3	13	5
	Mengekspresikan emosi	4	14, 24	
Motivasi	Berfikiran positif & optimis	5, 22	15	5
	Dorongan berprestasi	6	16	
Toleransi	Mampu untuk	7	17	5
	Memahami Perasaan			

	Orang Lain			
	Dapat mendengarkan masalah orang lain	8	18,	25
Sosial yang baik	Mampu bekerja sama	9,	19	5
	Mampu Berkomunikasi dengan baik	23		
		10	20	
Jumlah		13	12	25

## 2. Uji Reliabilitas Aitem

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat konsistensi dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran di waktu yang berbeda dengan kelompok yang sama mendapatkan hasil yang relatif sama. Atas dasar analisis yang telah didapatkan, maka aitem-aitem yang dinyatakan valid dan memiliki daya beda aitem yang baik ditetapkan sebagai alat ukur penelitian. Hasil uji reliabilitas menggunakan *SPSS for windows ver. 25.0* sebagai berikut:

Tabel 6 *Uji Reliabilitas Awal*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dengan tidak menyertakan aitem-aitem yang gugur menggunakan Cronbach Alpha, diketahui nilai  $\alpha$  sebesar 0,887. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa aitem-aitem pada pengukuran variabel kecerdasan



emosional dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel kecerdasan emosional.

Tabel 7 Uji Reliabilitas setelah aitem digugurkan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dengan tidak menyertakan aitem-aitem yang gugur menggunakan Cronbach Alpha, diketahui nilai  $\alpha$  sebesar 0,921. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa aitem-aitem pada pengukuran variabel organizational citizenship behavior (ocb) dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel organizational citizenship behavior (ocb).

### 3. Kategorisasi Data Penelitian

#### a. Kecerdasan Emosional

Tabel 8 Kategorisasi Data Kecerdasan Emosional

		KategoriX			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	189	80.8	80.8	84.2
	Tinggi	45	19.2	19.2	100.0
	Total	234	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas sampel memiliki kecerdasan emosional dalam kategori sedang yaitu sebanyak 189 orang (80.8%) dan kategori tinggi sebanyak 45 orang (19.2%).

Tabel 9 *Kategorisasi Aspek Variabel Kecerdasan*

<i>Emosional</i>						
	X1	X2	X3	X4	X5	Total
Skor X	4758	4032	2792	4512	4645	<b>20.739</b>
Max. Aspek	952	806	931	902	929	<b>4520</b>
%	25%	10%	23%	20%	22%	<b>100%</b>

Dari tabel kategorisasi aspek diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek “*Self Awarness*” merupakan aspek yang memiliki kontribusi penilaian tertinggi sebesar 25% pada variabel kecerdasan emosional, kemudian disusul dengan aspek “*Motivasi*” dengan nilai 23%, emudian disusul aspek “*Sosial yang baik*” dengan nilai 22%, kemudian disusul aspek “*Toleransi*” dengan nilai 20%, dan yang terakhir aspek “*Pengendalian diri*” dengan nilai 10%. Oleh karena itu, aspek “*Self Awarness*” merupakan aspek yang paling berkontribusi pada variabel kecerdasan emosional.

b. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tabel 10 *Kategorisasi Data OCB*

		<b>KategoriY</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	145	62.0	62.0	62.8
	Tinggi	89	38.1	38.1	100.0
	Total	234	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas sampel memiliki kecerdasan emosional dalam kategori sedang yaitu sebanyak 145 orang (62%) dan kategori tinggi sebanyak 89 orang (38.1%).

Tabel 11 *Kategorisasi Aspek Variabel OCB*

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Skor Y	4788	4432	4787	4572	4742	<b>23321</b>
Max. Aspek	958	886	957	914	948	<b>4663</b>
%	22%	16%	22%	19%	21%	<b>100%</b>

Dari tabel kategorisasi aspek diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek “*Altruism dan Civic Virtue*” merupakan aspek yang memiliki kontribusi penilaian tertinggi sebesar 22% pada variabel OCB, kemudian disusul dengan aspek “*Courtesy*” dengan nilai 21%, kemudian disusul aspek “*Sportmanship*” dengan nilai 19%, dan yang terakhir aspek “*Contiousness*” dengan nilai 16%. Oleh karena itu, aspek “*Altruism dan Civic Virtue*” merupakan aspek yang paling berkontribusi pada variabel OCB.

#### 4. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diporeleh memenuhi batasan untuk selanjutnya dianalisa menggunakan metode parametrik atau non parametrik.

#### 5. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogrov Smirnov, jika signifikansi  $<0,05$  berarti terdapat perbedaan yang signifikan (tidak terdistribusi normal) dan jika signifikansi  $>0,05$  maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan (terdistribusi normal). Hasil uji normalitas menggunakan bantuan perhitungan SPSS *for windows ver. 25.0* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12 *Hasil Uji Normalitas*

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
------------------------	---------------------

Test distribution is Normal

Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas, variabel kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behaviour* (ocb) memperoleh nilai signifikansi sebesar  $p=0,200 > 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel terdistribusi secara normal.

## 6. Uji Linier

Uji linearitas dapat menggunakan uji Anova, jika signifikan nilai  $p < 0,05$  maka hubungan yang teridentifikasi ialah nonlinier, begitupun sebaliknya jika nilai  $p > 0,05$  maka hubungan teridentifikasi linear. Hasil uji linearitas menggunakan bantuan perhitungan SPSS *for windows ver. 25.0* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 13 Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	32187.94	46	699.738	17.427	.000
		Linearity	29717.96	1	29717.96	740.14	.000
		Deviation from Linearity	2469.980	45	54.888	1.367	.078
		Within Groups	7508.387	18	40.152		
		Total	39696.32	23			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* (ocb) memiliki nilai signifikansi 0,078. Nilai  $p=0,078 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

## 7. Uji Hipotesis

Berdasarkan uji normalitas, variabel kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* (ocb) terdistribusi normal dan uji linearitas, kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Sehingga uji hipotesis yang digunakan yaitu uji hipotesis parametrik karena sampel pada penelitian memenuhi batasan untuk digeneralisasikan pada populasi penelitian. Uji hipotesis yang digunakan yaitu teknik *Correlation Product Moment* dari Karl Person. Hasil uji hipotesis menggunakan bantuan perhitungan SPSS *for windows ver. 25.0* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 14 Uji Hipotesis

		Kecerdasan Emosional	OCB
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	234	234
OCB	Pearson Correlation	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	234	234

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* (ocb) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel signifikan atau terkorelasi karena nilai signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$  dengan nilai  $r$  sebesar 0,865 maka tingkat kekuatan hubungan kedua variabel dikatakan kuat dan dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* (ocb). Jadi, dapat dikatakan semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki mahasiswa dalam berorganisasi, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (ocb).

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, maka perlu menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan *software SPSS for windows ver. 25.0*

Tabel 15 *Koefisien Determinasi Data*

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 <sup>a</sup>	.749	.748	6.558

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan data tabel diatas nilai adjusted R square sebesar 0,748 dapat dikatakan bahwa R square= 74,8%. Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional (X) memiliki kontribusi sebesar 74,8% terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (ocb) Sedangkan sisanya

sebesar 25.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun nilai  $R = 0,865$  menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang cukup signifikan terhadap sikap *organizational citizenship behavior* (ocb) pada mahasiswa UIN Surakarta yang mengikuti organisasi. Oleh karena itu, maka  $H_a$  diterima.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, kecerdasan emosional mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi menunjukkan bahwa 189 responden (80.8%) memiliki kecerdasan emosional sedang. Hal ini menunjukkan kecerdasan emosional sudah cukup baik yang mana perlu dipertahankan dan perlu adanya upaya peningkatan kecerdasan emosional agar lebih baik. Banyaknya responden yang memiliki kecerdasan emosional sedang dikarenakan mereka mampu memahami emosi diri sendiri. Hal ini didukung dengan pernyataan pada kuisisioner penelitian yang menggunakan aspek-aspek kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2008) aspek-aspek kecerdasan emosional dibagi menjadi 5 bagian yaitu *self awarness*, pengendalian diri, motivasi, toleransi, dan sosial yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, sikap OCB mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi menunjukkan bahwa 145 responden (62%) memiliki sikap OCB sedang. Banyaknya responden yang memiliki sikap OCB sedang dikarenakan mereka merasa mampu menolong orang lain dan menghormati orang lain. Hal ini

didukung dengan pernyataan pada kuisioner penelitian yang menggunakan aspek-aspek OCB. Menurut Organ (2006) aspek-aspek OCB yaitu *altruism, conscientiousness, courtesy, sportmanship, civic virtue*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior (ocb)* pada mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi. Dengan perolehan hasil nilai signifikansi sebesar  $p=0,000$  dan nilai koefisien  $r$  sebesar  $0,865$ . Hal ini menunjukkan, semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula sikap *organizational citizenship behavior (ocb)*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah pula sikap *organizational citizenship behavior (ocb)*. Selain itu, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar  $R=74,8\%$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel OCB dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional sebesar  $74,8\%$  dan sisanya sebesar  $25,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wiwik Sumiyarsih yang mana variabel kecerdasan emosional dengan sikap ocb memiliki hubungan positif dan terkorrelasi kuat antar variabel.

Berdasarkan *affective events theory*, emosi yang dirasakan oleh individu akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja. Emosi akan merespon pada kejadian dalam lingkungan organisasi, termasuk di dalamnya semua hal yang berkaitan dengan organisasi, variasi tugas, dan tuntutan proker. Lingkungan organisasi menciptakan segala kegiatan yang memicu reaksi emosional positif



atau negatif. Individu yang memiliki skor rendah pada stabilitas emosional lebih mungkin bereaksi kuat pada kejadian negatif dan respon emosional pada kejadian tertentu dapat berubah, tergantung pada *moods*. Akhirnya emosi mempengaruhi sejumlah variabel seperti OCB (Robbins & Judge, 2008).

Menurut Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, dan Hunt (2012), saat individu memiliki kecerdasan emosional yang tinggi individu akan pandai mengetahui dan mengelola emosi diri sendiri dan membaca emosi orang lain, sehingga individu akan tampil lebih baik saat berinteraksi dengan orang lain di situasi maupun dalam kehidupan sehari-harinya. Kecerdasan emosional memiliki peran maksimal dalam menyediakan lingkungan organisasi yang atraktif dan kondusif, dan yang akan memotivasi individu dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan terhadap karir organisasi. Korkmaz dan Arpaci (2009), juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu untuk menciptakan lingkungan organisasi yang nyaman sehingga membuat individu lain puas dengan pekerjaan mereka dan menggerakkan dirinya untuk membalas serta berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi dengan berperilaku sukarela melebihi tugasnya (OCB).

Mahasiswa yang mampu mengenali dan mampu mengekspresikan emosinya dengan tepat dapat menghindari banyak masalah dalam hubungannya dengan rekan organisasi. Secara keseluruhan, mahasiswa yang memiliki kemampuan lebih dalam mengenali emosi sendiri dan mampu mengenali emosi orang lain (kecerdasan emosional tinggi) akan membantu

rekan organisasi dalam hubungan interpersonal. Pada akhirnya, mahasiswa yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan diikuti dengan munculnya OCB yang tinggi juga di lingkungan organisasinya. Kecerdasan emosional yang tinggi juga menimbulkan keterampilan sosial yang baik, sehingga mahasiswa mampu untuk berinteraksi dengan orang lain, mampu menyelesaikan konflik, berusaha untuk tidak menimbulkan konflik saat ada agenda organisasi, dan mampu memotivasi diri untuk lebih berprestasi dengan sukarela mengikuti kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan, memberikan ide kreatif dan inovatif untuk organisasi, serta termotivasi untuk terlibat aktif dalam kegiatan organisasi.

Objek dari psikologi Islam adalah manusia. Jadi psikologi Islam mempelajari ilmu tentang manusia, terkhusus tentang kepribadian manusia yang mencakup aspek teori, filsafat, metodologi, pendekatan masalah yang bepacu pada Al-Qur'an dan As-sunnah, akal, panca indra dan intuisi. Apabila aspek kecerdasan emosional dan Ocb dihubungkan dengan psikologi islam maka akan memiliki dasar kekuatan yang kokoh agar kehidupan secara psikologis dan Islami berdampingan satu sama lain. Sebagai contoh seorang psikolog juga harus pandai dalam memberikan afirmasi yang baik yang dibungkus oleh konsep Islami, seorang psikolog mampu menahan emosi terhadap klien yang mempunyai karakteristik atau sifat diluar nalar pikirannya, seorang psikolog juga mampu menahan emosi untuk tidak berlaku keras terhadap klien dalam forum konsultasi atau lainnya. Psikologi Islam hadir untuk menitikberatkan kajiannya pada analisis awareness

manusia, psikobehavioristik yang berpegang pada perilaku yang nampak, dan psikohumanistik berfokus pada kajian potensi manusia. Kecerdasan emosional dan OCB yang didasarkan dalam konsep psikologi Islam akan memberikan kemantapan hati yang kokoh dan kuat dalam diri manusia apabila mereka menyadari sepenuhnya terhadap apa yang mereka lakukan dalam segala tindakannya dengan tujuan tertentu yang berpedoman pada Al-Qur'an dan Assunnah (Ahmad Zein, 2020).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta yang mengikuti organisasi. Bahwasannya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditampilkan mahasiswa yang mengikuti organisasi dan begitupun sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$  dengan nilai  $r$  sebesar 0,865 dan  $R = 74,8\%$ . Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional (X) memiliki kontribusi sebesar 74.8% terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (ocb) Sedangkan sisanya sebesar 25.2% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian.

#### B. Saran

Peneliti masih menyadari bahwa terdapat kelemahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti ingin memberikan beberapa saran terkait pada penelitian ini, antara lain:

Saran bagi responden dalam penelitian ini, peneliti menyarankan kepada responden agar mempertahankan kecerdasan emosional yang dimiliki

dan meningkatkan sikap OCB dalam berorganisasi. Bagi responden yang memiliki kecerdasan emosional dan kepercayaan diri yang rendah agar bisa terus belajar untuk mengembangkan dirinya menjadi semakin baik karena setiap individu memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk bisa melakukan penelitian yang lebih mendalam terkait kecerdasan emosional dan OCB pada mahasiswa yang mengikuti organisasi. Hal ini dikarenakan kelemahan pada penelitian ini yaitu peneliti tidak bisa menjangkau responden secara *tangible*. Selain itu, peneliti tidak bisa mengobservasi secara langsung dari responden meskipun observasi bukan menjadi metode utama. Dan diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional dan OCB pada mahasiswa yang mengikuti organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Dian. (2014). Hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kecerdasan Emosional pada Karyawan PT. Nusa Bangsa. *Jurnal Psikologi Undip*. 2 (1). 90-97.
- Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi (2nd Ed.). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). Reliabilitas dan Validitas (Edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*. 1(2). 141–148.
- Dwi, Rizka. (2015). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai di 10 kecamatan Sukoharjo. *Jurnal psikologi*. 2 (1). 65-70.
- Elvinawanty, Rianda. (2011). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap iklim organisasi, masa kerja, dan jenis kelamin. *Jurnal Psikologi UGM*. 3 (1). 17-20.
- Fa'azana, Faza. (2018). Analisis Hubungan antara kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan dan guru Sekolah Dasar Tunas Bangsa. *Jurnal Ilmiah*. 1 (2). 50-55.
- Faenkel, dan Wallen. (2008). How to Design and Evaluate Research in Education (Metode Penelitian Pendidikan). *New York: McGraw-Hill Companies, Incorporated*. (Terjemahan).
- Fitriani Nur. 2011. Penelitian Korelasi dalam Bidang Pendidikan. *Jurnal Pendidikan*. 2 (7). 17-20.
- Goleman, Daniel. (2005). Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel. (2007). Emotional Intelligence; Kecerdasan Emosional. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (2003). Behavior in organizations. *New Jersey: Pearson Education Inc*. (Terjemahan)
- Hermawan, H. (2018). Metode Kuantitatif untuk Riset Bidang Kepariwisata. *OSF*. 1-179. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/YBWS9>
- Hosseini, dan Zirak. (2016). Relationship between emotional intelligensi and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Turkish university students (case study). *Scientific Journal*. 3 (1). 61-62.
- King. Laura A. (2011). The Science of Psychology. *New York: Mcgraw-Hill*. (Terjemahan)

- Kurniatami, Yuni. (2014). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS). *Jurnal Psikologi UMS*. 3 (1). 2-5
- Kusuma, Wijaya. (2015). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Intelektual*. 5 (1). 30-32.
- Korkmaz, T., & Arpacı, E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2432-2435. Doi: 10.1016/j.sbspro.2009.01.428.
- Muhammad, Amir Sarifuddin. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Universitas Medan Area. *Jurnal Psikologi UMeA*. 1 (2). 20-30.
- Nancy, Flerontina. (2020). Hubungan Antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan PT. Petronesia Benimel Duri. *Jurnal Psikologi*. 2 (3). 20-22.
- Nasution, E.P.A. (2012). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Tipe Kepribadian (Ekstrovert dan Introvert) Perawat di R.S H. Adam Malik Medan. *Jurnal Psikologi UMeA*. 11 (1). 10-15.
- Organ, et al. (2006). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. *New york: SAGE Publication*. 50-60. (Terjemahan)
- Permata Sakti, dkk. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja KSK. *Jurnal Psikologi*. 21 (1). 60-68
- Podsakoff, P., et al. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563. <http://dx.doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Putra, S, dan Haridi. (2016). Kecerdasan Emosional dalam Perspektif Psikologi Islam dan Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Guru*. 5 (2). 3-15.
- Rakhmat, D. N. (2016). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Perspektif Islam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Reza, M. (2011). Kecerdasan Emosional Individu Ditinjau dari Studi Kasus Siswa yang mengalami Broken Home . *Jurnal Bimbingan Konseling*. 9 (1). 10-17.
- Riska, D.W,. (2015). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Psikologi UMS*. 3 (2). 55-57
- Robbins dan Judge. (2008). Perilaku Organisasi, Buku 1, Cet. 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Saifuddin, Ahmad. (2021). Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Psikologi. Depok: Raja Grafindo Persada.

- Sarnoto, Ahmad Zain, dan Sri Tuti Rahmawati. (2020). Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Statement*. 10 (1). 17–30.
- Saputra, I.C. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan di PT. Sumber Yalasmudra Muncar Banyuwangi. *Jurnal Sosial Edukasi*. 1 (1). 7-10.
- Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., Hunt, J. G. (2012). Organizational behavior: International student Version, 12 th edition. *University of Phoenix: John Wiley & Sons (Asia) Pte. Ltd.*
- Shofiah, K.K, dan Zabid, A.R. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Cultur, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Study of Academicians in Private Higher Learning Instutions in Malaysia. *Junral akademica malaysia*. 10 (3). 50-55.
- Silawati, Bherti dan Ratna, Dian. (2018). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Empati*. 7 (1). 70-75.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (1st Ed.). Alfabeta.
- Sukmana. (2020). Penelitian Metode Kuantitatif Bidang Keorganisasian. OSF. 1-50. <https://doi.org/10.53721/OSF.IO/RGHU0>
- Sumiyarsih, W. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*. 11 (1). 20-25.
- Syafira, Hana. (2021). Hubungan antara Kecerdasan Emosional Karyawan CV Kusuma Syafirah dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Psikologi Unibra*. 2 (1). 105-117.
- Yucel, Candra. (2018). Dinamika Kepengurusan dan Dampaknya pada Kinerja Organisasi: Suatu Kajian Literatur. *Jurnal Menejemen UGM*. 3 (2). 89-92.
- Zainabadi. (2012). Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru. *Jurnal pendidikan berkarakter*. 2 (1). 70-72.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

#### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

##### A. Data Pribadi

Nama : Ulya Faiza  
Tempat, tanggal, lahir : Wonogiri, 23 Juni 2001  
Alamat : Bulakrejo, Sukoharjo  
Jenis kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
No. Telepon : 081227102744  
Email : ulfa.zaiya@gmail.com

##### B. Riwayat Pendidikan

TK : TK Al-Amin 2 Ngruki  
SD : SDIT Mutiara Insan Sukoharjo  
SMP : SMPIT Az-Zahra Sragen  
SMA : SMA Muhammadiyah 1 Klaten  
Perguruan Tinggi : UIN Raden Mas Said Surakarta

## Lampiran 2 Prakata

**PRAKATA**

*Assalamualaikum Wr.Wb.*

Semoga kita semua dalam keadaan yang sehat dan senantiasa dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Perkenalkan, saya Ulya Faiza mahasiswa Psikologi Islam UIN Raden Mas Said Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir. Sehubungan dengan itu, saya memohon bantuan serta kesediaan teman-teman untuk menjadi responden dalam penelitian saya dengan kriteria: **mahasiswa UIN yang mengikuti organisasi (khususnya yang mengikuti UKM)** untuk meluangkan waktu sekitar kurang lebih 10 menit untuk mengisi kuesioner berikut ini.

Tidak ada nilai baik dan buruk atau benar dan salah. Semua data yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

*Wassalamualaikum Wr.Wb.*

Hormat saya,

Ulya Faiza  
191141060

## Lampiran 3 Identitas Diri

**IDENTITAS DIRI**

Nama (boleh inisial) :

Usia :

Domisili :

Organisasi yang diikuti :

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan sungguh-sungguh. Saya menyatakan bahwa data yang saya berikan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dan saya mengetahui data yang saya berikan akan dijaga kerahasiannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Surakarta,..... 2023

(.....)

## Lampiran 4 Skala Kecerdasan Emosional

**SKALA I****Petunjuk pengisian skala**

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan sungguh-sungguh
2. Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pernyataan di bawah ini yang sesuai dengan kondisi yang kalian alami dengan memberi tanda centang (√)

Keterangan:

- 1 = Sangat Tidak Sesuai
- 2 = Tidak Sesuai
- 3 = Netral
- 4 = Sesuai
- 5 = Sangat Sesuai

Contoh:

No.	Pernyataan	Keterangan				
		1	2	3	4	5
1.	Saya mampu memahami amarah saya					
2.	Saya mengetahui pemicu dari amarah saya					
3.	Saya mampu menahan amarah saya					
4.	Saya melampiaskan amarah saya ke benda-benda terdekat					
5.	Kegagalan adalah awala dari keberhasilan					
6.	Saya termotivasi dari baacan saya untuk terus berusaha walaupun gagal					
7.	Ketika teman saya mendapat musibah, saya dengan senang hati mendengarkan ceritanya					
8.	Bagi saya bekerja bersama lebih mneyenangkan daripada bekerja sendiri					
9.	Dalam keadaan apapun saya akan memberikan kabar kepada teman saya					
10.	Saya marah karena ada pemicunya					
11.	Saya tidak mengerti penyebab dari amarah saya					
12.	Saya tidak bisa mengotrol amarah					
13.	Saya sulit mengekspresikan emosi saya					
14.	Ketika gagal, saya merasa terpuruk					
15.	Saya tidak bisa memahami perasaan orang lain					
16.	Saya tidak suka mendengarkan orang lain bercerita					
17.	Saya sulit untuk bekerja bersama orang lain					
18.	Saya tidak suka komunikasi yang bertele-tele atau basa-basi					

19.	Saya kurang mengenali amarah saya					
20.	Kegagalan tidak membuat saya putus asa					
21.	Bekerjabersama akan meringankan bebansatu sama lain					
22.	Saya tidak tau harus berbuat apa ketika marah					
23.	Saya lebih suka bercerita daripada mendengarkan cerita					

Tidak ada nilai baik dan buruk atau benar dan salah. Apabila anda sudah menyelesaikan semua pernyataan yang ada, mohon periksa kembali agar tidak ada jawaban ganda dan momor yang terlewa.

Lampiran 5 Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**SKALA II****Petunjuk pengisian skala**

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan sungguh-sungguh
2. Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pernyataan di bawah ini yang sesuai dengan kondisi yang kalian alami dengan memberi tanda centang (√)

Keterangan:

- 1 = Sangat Tidak Sesuai
- 2 = Tidak Sesuai
- 3 = Netral
- 4 = Sesuai
- 5 = Sangat Sesuai

Contoh:

No.	Pernyataan	Keterangan				
		1	2	3	4	5
1.	Saya senang meluangkan waktu untuk teman seorganisasi yang kesulitan dalam menjalankan program kerja (proker)					
2.	Ketika teman seorganisasi ada yang kesulitan, saya bantu sebisa saya					
3.	Saya siap menjalankan sesuatu melebihi program kerja yang ada					
4.	Saya menyelesaikan program kerja sebelum <i>timeline</i> yang telah tersusun					
5.	Saya meluangkan waktu untuk organisasi					
6.	Saya menjalankan amanah yang sudah diberikan kepada saya					
7.	Ketika ingin mengeluh saya selalu ingat perjuangan orang tua saya dan kakak-kakak tingkat untuk organisasi ini					
8.	Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan baru					
9.	Saya berterimakasih kepada teman yang sudah membantu saya					
10.	Saya senang menanyakan pertanyaan sederhana yang bisa memberikan dampak baik untuk orang lain					
11.	Saya tidak ada waktu untuk membantu teman-teman organisasi					
12.	Saya tidak sanggup mengerjakan program kerja yang sudah ditetapkan					
13.	Saya tidak peduli dengan organisasi, karena organisasi bukan prioritas saya					

14.	Rasanya ingin menyerah dengan organisasi ini, terlalu berat tanggung jawabnya					
15.	Saya tidak tau bagaimana cara menghargai pekerjaan orang lain					
16.	Saya dengan senang hati membantu teman yang sedang kesusahan					
17.	Saya bertanggung jawab atas program kerja yang telah ditetapkan					
18.	Saya suka memberikan semangat dipagi hari untuk teman saya					
19.	Saya tidak peduli dengan kesusahan yang dialami orang lain					
20.	Saya keberatan mengerjakan pekerjaan yang bukan bagian dari <i>jobdesk</i> saya					
21.	Saya menunda-nunda pekerjaan yang sudah terjadwal					
22.	Saya tidak sanggup dengan amanah yang telah diberikan kepada saya					
23.	Saya kewalahan dan suka mengeluh ketika tugas organisasi dan kuliah datang bersamaan					
24.	Saya pemilih dalam hal bersosialisasi					
25.	Saya tidak suka memberikan perhatian kepada orang lain					

Tidak ada nilai baik dan buruk atau benar dan salah. Apabila anda sudah menyelesaikan semua pernyataan yang ada, mohon periksa kembali agar tidak ada jawaban ganda dan momor yang terlewat.

## Lampiran 6 Uji Validitas Aiken's Skala Kecerdasan Emosional

## 1. Skor sebelum diolah

No. Aitem	Penilai 1		Penilai 2		Penilai 3	
	Skor 1	Revisi	Skor 2	Revisi	Skor 3	Revisi
<b>1</b>	4	4	4	5	2	4
<b>2</b>	5	4	3	5	2	4
3	5	5	4	4	2	5
4	4	5	5	5	2	5
5	4	4	5	5	4	5
<b>6</b>	3	4	4	4	3	5
<b>7</b>	3	5	3	4	1	5
8	5	5	5	5	3	4
9	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	5	4	4
11	4	4	5	5	4	4
<b>12</b>	5	5	3	4	2	4
13	4	5	5	5	2	5
14	4	4	4	5	4	5
15	4	4	5	5	4	5
16	4	5	4	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	5	4	5
19	5	5	4	5	4	4
20	4	4	4	5	4	4
<b>21</b>	4	4	4	5	2	4
22	4	4	5	5	5	5
23	5	5	4	4	4	4
24	4	5	4	5	3	5
25	4	5	4	5	5	5

Nb: Angka yang berwarna pink adalah nomer aitem yang mendapat perbaikan dan yang bercetak tebal adalah nomer aitem yang gugur



## 2. Uji Validitas Aiken's

No. Aitem	Penilai 1		Penilai 2		Penilai 3		$\Sigma s$	V	Ket
	Skor	s	Skor	s	Skor	s			
1	4	3	5	4	4	3	10	0,83	Valid
2	4	3	5	4	4	3	10	0,83	Valid
3	5	4	4	3	5	4	11	0,92	Valid
4	5	4	5	4	5	4	12	1,00	Valid
5	4	3	5	4	5	4	11	0,92	Valid
6	4	3	4	3	5	4	10	0,83	Valid
8	5	4	5	4	4	3	11	0,92	Valid
9	5	4	5	4	5	4	12	1,00	Valid
10	4	3	5	4	4	3	10	0,83	Valid
11	4	3	5	4	4	3	10	0,83	Valid
12	5	4	4	3	4	3	10	0,83	Valid
13	5	4	5	4	5	4	12	1,00	Valid
14	4	3	5	4	5	4	11	0,92	Valid
15	4	3	5	4	5	4	11	0,92	Valid
16	5	4	4	3	5	4	11	0,92	Valid
17	5	4	5	4	5	4	12	1,00	Valid
18	4	3	5	4	5	4	11	0,92	Valid
19	5	4	5	4	4	3	11	0,92	Valid
20	4	3	5	4	4	3	10	0,83	Valid
21	4	3	5	4	4	3	10	0,83	Valid
22	4	3	5	4	5	4	11	0,92	Valid
23	5	4	4	4	4	3	11	0,92	Valid
24	5	4	5	4	5	4	12	1,00	Valid
25	5	4	5	4	5	4	12	1,00	Valid

## Lampiran 7 Uji Validitas Aiken's Skala OCB

## 1. Skor sebelum diolah

No. Aitem	Penilai 1		Penilai 2		Penilai 3	
	Skor 1	Revisi	Skor 2	Revisi	Skor 3	Revisi
1	5	5	4	5	4	4
2	5	5	4	5	4	4
3	5	5	4	4	4	5
4	5	5	5	5	3	5
5	4	4	5	5	4	5
6	5	5	4	4	4	5
7	5	5	4	5	4	5
8	5	5	4	5	5	5
9	5	5	5	5	4	4
10	3	4	3	4	4	4
11	5	5	4	5	4	5
12	4	5	3	5	2	5
13	4	5	4	4	5	5
14	4	4	5	5	4	5
15	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5
17	5	5	3	4	3	5
18	4	4	3	4	3	4
19	5	5	4	5	4	4
20	4	4	4	5	4	5
21	5	5	4	5	5	5
22	4	4	3	4	3	5
23	3	4	3	5	4	5
24	4	4	4	5	3	5
25	4	4	4	4	4	4

Nb: Angka yang berwarna pink adalah nomer aitem yang mendapat perbaikan

## 2. Uji Validitas Aiken's

No. Aitem	Penilai 1		Penilai 2		Penilai 3		$\Sigma s$	V	Ket
	Skor	s	Skor	s	Skor	s			
1	5	4	5	4	4	3	11	0,92	Valid
2	5	4	5	4	4	3	11	0,92	Valid
3	5	4	4	3	5	4	11	0,92	Valid
4	5	4	5	4	5	4	12	1,00	Valid
5	4	3	5	4	5	4	11	0,92	Valid
6	5	4	4	3	5	4	11	0,92	Valid
7	5	4	5	4	5	4	12	1,00	Valid
8	5	4	5	4	5	4	12	1,00	Valid
9	5	4	5	4	4	3	11	0,92	Valid
10	4	3	4	3	4	3	9	0,75	Valid
11	5	4	5	4	5	4	12	1,00	Valid
12	5	4	5	4	5	4	12	1,00	Valid
13	5	4	4	3	5	4	11	0,92	Valid
14	4	3	5	4	5	4	11	0,92	Valid
15	4	3	4	3	4	3	9	0,75	Valid
16	5	4	5	4	5	4	12	1,00	Valid
17	5	4	4	3	5	4	11	0,92	Valid
18	4	3	4	3	4	3	9	0,75	Valid
19	5	4	5	4	4	3	11	0,92	Valid
20	4	3	5	4	5	4	11	0,92	Valid
21	5	4	5	4	5	4	12	1,00	Valid
22	4	3	4	3	5	4	10	0,83	Valid
23	4	3	5	4	5	4	11	0,92	Valid
24	4	3	5	4	5	4	11	0,92	Valid
25	4	3	4	3	4	3	9	0,75	Valid

Lampiran 8 Uji Daya Beda Aitem dan Uji Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional

1. Hasil uji daya beda aitem awal

Aitem	riX	Aitem	riX	Aitem	riX
1	0,656	9	0,585	17	0,670
2	0,688	10	0,530	18	0,771
3	0,598	11	0,633	19	0,448
4	0,542	12	0,714	20	0,728
5	0,505	13	0,638	21	0,597
6	0,457	14	0,681	22	0,590
7	0,479	<b>15</b>	<b>0,287</b>	23	0,661
8	0,563	16	0,714	24	0,602

Nb: Nomer aitem yang dicetak tebal adalah aitem yang gugur

2. Hasil uji daya beda aitem setelah nomer aitem yang gugur dihapus

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	77.50	148.870	.541	.881
X2	77.38	151.027	.558	.882
X3	77.71	151.259	.382	.885
X4	79.58	151.819	.299	.887
X5	77.63	151.288	.313	.887
X6	77.83	151.797	.317	.886
X7	77.33	147.623	.488	.882
X8	78.00	147.478	.495	.882
X9	78.17	145.536	.618	.879
X10	77.42	153.471	.307	.886
X11	78.21	138.868	.655	.877
X12	78.17	143.710	.558	.880
X13	78.04	140.824	.599	.879
X14	78.25	148.891	.445	.883
X16	78.33	148.928	.485	.882
X17	77.83	138.058	.688	.876
X18	78.13	139.332	.756	.874
X19	78.50	162.000	-.108	.899
X20	78.00	138.783	.720	.875
X21	77.88	149.679	.334	.887
X22	77.42	147.732	.475	.883
X23	78.04	138.042	.776	.873
X24	78.58	152.862	.271	.888

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	23

## Lampiran 9 Uji Daya Beda Aitem dan Uji Reliabilitas Skala OCB

## a. Hasil uji daya beda aitem awal

Aitem	riX	Aitem	riX	Aitem	riX
1	0,668	10	0,611	19	0,752
2	0,747	11	0,773	20	0,742
3	0,640	12	0,767	21	0,743
4	0,593	13	0,703	22	0,769
5	0,669	14	0,772	23	0,751
6	0,698	15	0,704	24	0,745
7	0,713	16	0,608	25	0,769
8	0,719	17	0,726		
9	0,545	18	0,690		

## b. Hasil uji daya beda aitem setelah nomer aitem yang gugur dihapus

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	87.21	209.389	.221	.922
Y2	86.67	201.623	.652	.917
Y3	87.75	203.500	.355	.921
Y4	87.12	208.810	.215	.923
Y5	87.08	202.514	.492	.919
Y6	86.50	205.913	.523	.919
Y7	87.00	200.174	.650	.917
Y8	87.42	200.601	.509	.918
Y9	86.25	206.717	.436	.920
Y10	86.62	206.245	.405	.920
Y11	87.46	187.042	.728	.914
Y12	87.17	186.841	.746	.914
Y13	86.96	187.346	.751	.914

Y14	87.33	190.580	.655	.916
Y15	87.17	187.884	.715	.914
Y16	86.58	206.514	.380	.920
Y17	86.54	205.824	.548	.919
Y18	87.62	198.766	.624	.917
Y19	87.17	185.884	.754	.913
Y20	87.46	199.998	.510	.918
Y21	87.37	198.940	.599	.917
Y22	87.12	192.636	.682	.915
Y23	87.62	201.288	.445	.920
Y24	87.54	208.172	.237	.923
Y25	87.25	196.283	.663	.916

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.921	25

## Lampiran 10 Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Hipotesis

## a. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N	234
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Test distribution is Normal

Lilliefors Significance Correction.

## b. Uji Linieritas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB *	Between	(Combined)	32187.943	46	699.738	17.427	.000
Kecerdasan	Groups	Linearity	29717.962	1	29717.962	740.140	.000
Emosional		Deviation from Linearity	2469.980	45	54.888	1.367	.078
Within Groups			7508.387	187	40.152		
Total			39696.329	233			

## c. Uji Hipotesis

**Correlations**

		Kecerdasan Emosional	OCB
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	234	234
OCB	Pearson Correlation	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	234	234



\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 11 Tabulasi Akhir Variabel X

<b>N o.</b>	<b>Nama</b>	<b>X 1</b>	<b>X 2</b>	<b>X 3</b>	<b>X 4</b>	<b>X 5</b>	<b>X 6</b>	<b>X 7</b>	<b>X 8</b>	<b>X 9</b>	<b>X 10</b>	<b>X 11</b>	<b>X 12</b>	<b>X 13</b>	<b>X 14</b>	<b>X 15</b>	<b>X 16</b>	<b>X 17</b>	<b>X 18</b>	<b>X 19</b>	<b>X 20</b>	<b>X 21</b>	<b>X 22</b>	<b>X 23</b>	<b>Σ X</b>
1.	efff	3	4	3	1	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	3	2	<b>73</b>
2.	Nur Santy	3	4	3	1	5	5	2	5	4	3	4	3	5	3	1	4	3	4	3	5	5	1	5	<b>81</b>
3.	Arini	4	5	4	1	5	4	5	5	2	4	2	2	2	2	3	1	1	5	2	2	5	5	1	<b>72</b>
4.	Nur	4	4	4	1	4	4	4	3	4	5	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	2	2	<b>70</b>
5.	Salma	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	1	1	2	1	1	1	2	5	2	2	5	2	1	<b>70</b>
6.	Afvel	4	5	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	<b>74</b>
7.	Er	5	5	4	1	5	4	4	4	1	5	1	5	4	3	1	4	3	5	1	5	3	3	3	<b>79</b>
8.	Daiyah	3	1	3	4	5	5	5	2	3	5	1	2	2	5	5	1	4	4	4	5	5	3	3	<b>80</b>
9.	Arjuna	3	4	3	2	5	5	5	5	5	4	2	2	2	1	4	1	1	4	2	5	5	2	3	<b>75</b>
10 .	Zalfa	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	5	2	4	<b>77</b>
11 .	Mth	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	1	1	3	2	2	2	2	4	2	1	4	3	3	<b>69</b>
12 .	Abyan	3	4	3	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	1	3	5	<b>70</b>
13 .	FI	3	4	5	1	5	4	4	5	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	5	3	2	<b>71</b>
14 .	Puan	4	4	3	1	4	3	4	5	3	4	2	2	2	3	3	1	2	1	2	4	4	3	2	<b>66</b>
15 .	E	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	<b>72</b>
16	Niken	4	5	3	1	5	4	4	4	5	5	1	2	3	1	2	1	1	4	1	5	4	2	3	<b>70</b>

.																									
17	Elf	4	5	3	2	4	4	3	2	2	5	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	<b>71</b>
18	Novita	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	<b>69</b>
19	Fsl	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	<b>68</b>
20	Aku si imoet	4	4	3	2	3	3	2	2	1	4	2	2	2	4	2	3	3	4	2	4	4	2	2	<b>64</b>
21	Rahmadani	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	2	2	3	3	2	1	2	3	2	4	4	1	3	<b>73</b>
22	Fiz	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	<b>77</b>
23	Syuhada	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	<b>56</b>
24	Ririn	3	5	2	1	4	4	5	5	5	5	1	3	4	4	1	1	1	1	3	2	5	2	2	<b>69</b>
25	Wahyu	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	<b>88</b>
26	Rzz	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	1	2	1	3	4	4	3	3	<b>79</b>
27	F	4	4	5	1	4	4	5	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	<b>71</b>
28	Pran	4	5	2	1	3	4	5	5	2	5	2	5	1	4	3	1	3	3	3	3	5	4	3	<b>76</b>
29	Luthfian	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	5	3	2	<b>80</b>

30 .	☆	4	4	3	1	5	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	1	1	4	2	3	4	3	1	<b>71</b>
31 .	Indah	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	3	3	2	1	3	3	1	5	5	1	3	<b>80</b>
32 .	Najib	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	2	2	3	3	2	2	1	3	2	5	5	3	3	<b>80</b>
33 .	Hanifah	3	4	5	3	5	5	5	4	3	5	2	1	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	2	<b>84</b>
34 .	Novi	3	4	5	1	5	5	5	5	3	4	2	2	3	3	3	1	2	2	2	5	5	2	3	<b>75</b>
35 .	FNA	4	4	2	2	4	4	5	3	3	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	2	<b>72</b>
36 .	Meilina	3	4	4	5	5	4	4	5	3	5	2	3	4	4	3	3	2	5	3	4	5	3	3	<b>86</b>
37 .	Ashfa	4	5	4	1	5	4	1	5	5	5	1	1	3	3	1	1	1	3	2	4	5	3	3	<b>70</b>
38 .	RD	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	1	<b>65</b>
39 .	H	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	4	2	4	4	3	3	<b>72</b>
40	El	2	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	5	4	3	2	3	4	2	4	4	5	<b>78</b>
41 .	AR	4	4	2	4	4	2	3	3	4	5	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	4	2	4	<b>72</b>
42 .	Khalishah	4	4	5	1	4	4	5	4	3	5	2	1	4	2	3	2	2	2	2	4	5	3	1	<b>72</b>
43 .	SM	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	5	1	2	1	4	2	1	5	3	2	<b>66</b>

44 .	HAJ	4	4	5	2	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	2	3	5	2	4	4	2	3	<b>77</b>
45 .	Yuliana Sari	5	5	4	1	5	5	5	3	3	5	1	1	3	3	1	1	1	3	1	5	5	1	1	<b>68</b>
46 .	AR	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	2	<b>69</b>
47 .	Zahrotun	4	5	3	2	5	4	5	3	5	5	2	2	3	4	2	2	3	4	2	4	3	2	3	<b>77</b>
48 .	ACD	5	5	3	2	5	4	4	4	3	4	1	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	<b>72</b>
49 .	Anake pak slamet	4	4	4	1	4	4	4	4	3	5	2	1	2	3	3	2	2	4	2	4	4	2	3	<b>71</b>
50 .	Nisa	4	4	3	2	5	5	5	4	3	5	1	2	5	3	2	1	4	5	2	5	5	2	2	<b>79</b>
51 .	Iqbal	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	<b>75</b>
52 .	IRMA	4	4	4	1	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	<b>63</b>
53 .	Atifah	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	3	<b>69</b>
54 .	Miss	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	3	<b>69</b>
55 .	Lemoon	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	3	<b>69</b>
56 .	Malika	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	<b>70</b>
57 .	Faty	4	4	4	2	4	4	5	5	3	4	2	2	3	2	2	1	1	4	2	4	4	2	3	<b>71</b>

58 .	Adi	3	4	4	2	2	4	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	<b>67</b>
59 .	Al	4	4	3	2	3	2	4	3	1	4	2	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	2	2	<b>67</b>	
60 .	ANS	5	5	3	3	4	4	5	4	2	5	1	3	2	5	2	2	3	3	2	2	4	2	2	<b>73</b>	
61 .	Milenia	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	2	<b>76</b>	
62 .	Prasetyo	3	4	3	2	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	1	3	5	3	4	3	3	3	<b>76</b>	
63 .	Akbar Eko	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	3	2	1	4	3	3	<b>80</b>	
64 .	Sya'la	4	4	4	2	4	4	5	3	3	4	2	2	3	4	3	2	2	3	2	4	5	3	2	<b>74</b>	
65 .	dn	4	4	4	3	5	5	5	5	3	5	3	2	2	3	1	2	1	3	2	5	5	1	1	<b>74</b>	
66 .	Bagus	5	5	5	1	4	3	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	1	1	<b>60</b>	
67 .	Ulfa milani	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	1	4	4	3	4	2	5	2	4	3	2	4	<b>76</b>	
68 .	Wh	5	5	5	1	3	5	5	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	1	<b>80</b>	
69 .	Sidiq	4	4	4	2	2	4	4	5	3	4	2	2	3	3	2	5	2	4	2	5	5	2	3	<b>76</b>	
70 .	Ica	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	1	4	1	5	5	3	3	<b>78</b>	
71 .	Rosi	3	5	3	2	3	3	4	5	3	4	2	2	2	4	1	2	1	3	2	3	5	3	4	<b>69</b>	

72 .	Ell	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	1	2	<b>73</b>
73 .	Himmah	4	4	3	2	4	4	4	3	4	5	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3	<b>72</b>
74 .	fai	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	<b>69</b>
75 .	fadhilah	4	5	3	1	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	4	4	2	3	<b>80</b>
76 .	Nadhira	3	4	5	1	3	4	5	4	2	5	2	1	3	4	1	1	2	4	2	4	4	2	2	<b>68</b>
77 .	A'yun	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	3	3	2	4	2	1	2	3	4	3	5	3	4	<b>79</b>
78 .	Qurrota	5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	<b>69</b>
79 .	Dila	4	5	3	2	5	5	5	4	4	5	2	1	2	3	2	1	1	2	2	5	5	3	2	<b>73</b>
80 .	Maulida	4	4	3	1	4	3	4	3	5	4	2	3	1	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	<b>73</b>
81 .	K	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	<b>66</b>
82 .	FA	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	5	4	3	<b>80</b>
83 .	B-Ln.	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	2	2	3	3	1	1	1	1	1	3	4	2	3	<b>66</b>
84 .	AR	5	4	5	1	4	4	4	2	2	5	2	1	5	3	2	3	4	5	2	5	4	5	2	<b>79</b>
85 .	Liya	5	5	3	3	3	1	4	2	2	5	1	3	1	5	2	3	5	5	1	5	3	1	3	<b>71</b>

86 .	AZ	4	3	4	1	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	1	1	1	5	3	3	5	3	3	<b>72</b>
87 .	S	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	3	2	3	5	2	4	5	2	2	<b>86</b>
88 .	W	5	5	5	1	5	3	5	5	4	5	3	2	3	3	2	3	4	3	3	1	4	5	3	<b>82</b>
89 .	Shafiya	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>70</b>
90 .	C	1	3	5	2	5	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	3	3	<b>72</b>
91 .	M	4	1	5	2	4	1	4	3	3	2	5	4	2	3	5	4	3	5	1	1	4	4	2	<b>72</b>
92 .	Arra	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	1	3	5	2	4	5	2	3	<b>75</b>
93 .	HR	4	3	3	1	5	4	5	3	2	2	4	2	5	4	2	1	5	4	2	3	3	3	1	<b>71</b>
94 .	DA	4	4	4	2	5	4	5	5	3	4	2	1	1	2	3	2	2	4	2	4	4	2	4	<b>73</b>
95 .	Tatik	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	2	2	2	5	4	2	4	4	4	4	5	4	3	<b>85</b>
96 .	Hasifah	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	<b>80</b>
97 .	ASR	5	5	3	1	5	5	5	4	2	5	1	2	1	2	2	1	1	2	1	5	5	1	3	<b>67</b>
98 .	FAU	4	4	3	5	4	4	4	3	2	5	4	2	1	4	4	2	3	4	2	2	5	2	1	<b>74</b>
99 .	Santosa	3	2	3	2	5	4	3	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	5	4	3	3	<b>63</b>



100.	Fatiha	4	3	2	1	5	4	4	3	4	5	2	2	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	<b>73</b>
101.	Lsw	5	5	4	1	5	4	5	5	2	5	2	2	2	4	1	1	1	4	2	3	5	3	2	<b>73</b>
102.	Irzan Zidni	4	5	3	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	1	1	1	5	1	5	5	2	5	<b>86</b>
103.	Rizki Fajar	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	2	2	2	3	3	4	2	3	2	4	5	3	2	<b>78</b>
104.	Dwi	4	4	5	2	5	5	5	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	5	5	2	2	<b>75</b>
105.	Aryan	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	3	5	1	5	5	1	3	<b>73</b>
106.	Eka Widya	4	3	2	1	4	4	5	4	3	5	3	2	2	4	2	1	2	4	2	4	4	2	4	<b>71</b>
107.	Syafi'i	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	5	2	4	2	3	2	2	3	2	4	5	3	2	<b>82</b>
108.	Safrizal	4	4	4	1	4	4	4	4	3	5	2	2	3	3	3	2	1	3	2	5	5	3	3	<b>74</b>
109.	Kepo	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	1	<b>69</b>
110.	Hendry	3	3	4	3	3	3	5	4	5	5	1	2	5	2	2	1	2	5	2	5	5	5	1	<b>76</b>
111.	Tutik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>73</b>
112.	Desi	4	4	2	2	5	5	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	<b>66</b>
113.	Pipin	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	<b>80</b>

11 4.	Tazkiya	5	5	4	2	4	5	5	3	4	5	1	2	4	2	1	1	3	2	1	5	4	2	1	<b>71</b>
11 5.	Afifullah	4	4	5	2	3	3	5	5	4	5	1	1	5	5	2	1	1	5	2	3	5	1	1	<b>73</b>
11 6.	Inisial R	3	4	3	2	4	4	5	4	3	5	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	<b>78</b>
11 7.	Yumi Baity	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	3	3	4	1	1	5	1	5	5	1	1	<b>78</b>
11 8.	isti	5	5	3	1	5	3	5	3	3	5	5	1	3	1	2	3	2	3	1	4	5	3	3	<b>74</b>
11 9.	Bunga	3	4	4	2	4	2	4	4	4	5	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	2	2	<b>72</b>
12 0.	Khoiriyah	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	4	2	2	2	5	3	4	5	3	4	<b>83</b>
12 1.	Ramadaniat i	4	4	4	2	4	5	5	4	3	5	2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	3	2	<b>76</b>
12 2.	Nuha	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	2	2	2	4	3	1	2	5	2	4	4	4	3	<b>77</b>
12 3.	Ardelia	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	5	3	4	3	3	3	<b>75</b>
12 4.	Faza	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	<b>79</b>
12 5.	Rahayu	5	5	5	1	4	5	5	3	4	4	1	1	2	4	1	1	1	3	1	5	3	1	2	<b>67</b>
12 6.	Uril	4	5	4	2	4	4	5	3	4	4	1	1	3	3	2	1	2	3	2	4	4	2	2	<b>69</b>
12 7.	Ftm	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	<b>70</b>

12 8.	Mr Day	4	5	5	1	4	4	5	5	1	5	1	1	4	4	3	2	2	4	2	3	5	4	1	<b>75</b>
12 9.	Sr	3	5	5	3	4	1	4	2	3	3	4	3	1	3	4	5	2	4	2	5	4	1	4	<b>75</b>
13 0.	N	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	4	3	2	5	5	2	3	3	4	3	4	2	2	<b>72</b>
13 1.	Lt	3	2	3	2	2	1	3	4	3	3	5	3	3	1	3	4	3	3	4	4	2	2	3	<b>66</b>
13 2.	Dio Exo	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	1	1	3	3	3	<b>62</b>
13 3.	Safila Akbar	3	4	4	2	2	1	5	4	5	5	1	1	5	5	2	1	2	3	1	5	5	1	2	<b>69</b>
13 4.	UY	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	<b>75</b>
13 5.	zai	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	<b>75</b>
13 6.	Avionita	2	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	<b>85</b>
13 7.	Kholis	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>69</b>
13 8.	aYa	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	<b>75</b>
13 9.	Iza	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	3	<b>76</b>
14 0.	Hana	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	2	2	2	3	2	1	2	5	2	4	4	3	1	<b>78</b>
14 1.	Neun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	<b>71</b>

14 2.	Jon	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	3	3	<b>77</b>
14 3.	NUF	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	<b>75</b>
14 4.	Khoirunnisa	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	5	2	2	<b>76</b>
14 5.	NUN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	3	3	<b>77</b>
14 6.	KL	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	<b>77</b>
14 7.	mm	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	<b>75</b>
14 8.	gM	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>115</b>
14 9.	Rooney	4	4	3	3	5	5	5	3	4	5	2	3	2	3	1	1	2	3	2	4	4	2	3	<b>73</b>
15 0.	NI	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	<b>71</b>
15 1.	SRYN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	3	<b>76</b>
15 2.	Aprilia	4	5	5	1	5	4	4	5	5	4	2	1	1	3	1	5	2	4	2	2	4	2	1	<b>72</b>
15 3.	Abu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	<b>75</b>
15 4.	Riyo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	<b>79</b>
15 5.	YN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	<b>79</b>

15 6.	Sekar	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	1	1	1	1	4	1	5	5	4	1	<b>80</b>
15 7.	Fatimah	5	5	4	1	4	4	4	4	3	4	1	2	1	3	2	3	2	2	1	4	4	2	2	<b>67</b>
15 8.	SK	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	<b>79</b>
15 9.	Alika	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>103</b>
16 0.	AN	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	<b>77</b>
16 1.	Reza Ulil	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>105</b>
16 2.	BK	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	<b>75</b>
16 3.	KH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	<b>79</b>
16 4.	Jo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	<b>75</b>
16 5.	Ko	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	<b>79</b>
16 6.	izzah	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	3	2	3	5	3	4	5	3	2	<b>85</b>
16 7.	Tr	5	5	5	4	4	3	5	2	4	2	1	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3	3	<b>78</b>
16 8.	Atika	4	5	5	2	5	5	5	3	3	5	1	1	4	2	4	3	1	5	4	5	5	5	3	<b>85</b>
16 9.	Sefriani	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	4	3	2	<b>74</b>

170.	natasya	5	4	4	1	4	3	5	4	3	5	2	1	2	1	2	1	1	3	2	4	4	1	3	<b>65</b>	
171.	HSRR	4	4	3	1	4	4	5	5	3	4	1	3	2	1	3	2	2	3	1	5	4	2	3	<b>69</b>	
172.	WAA	5	5	5	1	5	5	5	3	3	5	1	1	1	2	2	1	1	3	1	5	3	1	2	<b>66</b>	
173.	K	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	<b>67</b>	
174.	Usamah	4	3	2	3	5	4	3	2	2	5	1	1	3	2	1	4	3	5	1	5	3	2	1	<b>65</b>	
175.	RJ	5	4	4	2	4	5	1	3	4	4	2	2	4	2	3	2	2	4	4	5	5	4	3	<b>78</b>	
176.	J	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>23</b>	
177.	ALI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	<b>29</b>	
178.	Bay	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	<b>54</b>	
179.	Lay	2	2	1	1	2	4	4	3	3	2	1	2	1	2	4	3	1	2	1	2	1	3	4	<b>51</b>	
180.	Saya	1	1	3	2	1	1	3	3	3	4	1	1	1	2	3	4	5	5	4	4	3	3	2	<b>60</b>	
181.	U	4	3	3	3	4	1	3	4	2	2	4	3	3	2	4	2	5	3	3	3	3	5	4	<b>73</b>	
182.	Siapa ya	1	2	3	2	1	4	1	4	1	2	5	1	1	2	3	1	5	4	4	1	2	2	4	<b>56</b>	
183.	Hai	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	<b>75</b>

18 4.	Zzz	3	4	3	1	3	2	4	2	3	1	4	2	4	3	4	4	4	2	3	1	2	3	3	<b>65</b>
18 5.	ucup	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	5	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	<b>76</b>
18 6.	You	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	<b>75</b>
18 7.	lastri	3	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	<b>80</b>
18 8.	Latif Cahya	2	4	4	1	3	3	5	5	5	5	2	3	4	4	3	2	2	5	3	4	5	2	2	<b>78</b>
18 9.	Danur	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	<b>78</b>
19 0.	Shofia Nur	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>78</b>
19 1.	Rohim	4	4	3	1	5	4	4	5	4	4	3	2	4	3	2	2	2	3	3	4	5	3	3	<b>77</b>
19 2.	Safira Ega	4	5	3	2	3	5	3	3	3	4	2	2	1	3	3	3	1	4	2	5	3	2	4	<b>70</b>
19 3.	Zahrani	4	3	4	1	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	1	2	3	2	5	4	3	3	<b>74</b>
19 4.	As	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	<b>75</b>
19 5.	Fh	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	<b>75</b>
19 6.	Jh	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	<b>79</b>
19 7.	Zk	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	<b>69</b>

19 8.	K	5	1	5	5	3	3	1	3	5	1	3	3	1	5	3	1	1	4	5	2	3	1	5	<b>69</b>	
19 9.	Farel	4	5	4	4	5	5	1	5	4	5	4	5	5	4	1	1	1	5	2	4	5	2	4	<b>85</b>	
20 0.	Rahmat	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	5	1	3	<b>68</b>	
20 1.	Masagus	4	4	3	1	5	5	5	3	3	4	3	4	5	1	2	1	3	3	3	5	4	5	3	<b>79</b>	
20 2.	Nurul Husna	5	5	5	1	3	2	2	2	1	5	1	1	3	1	5	3	4	4	2	1	3	1	1	<b>61</b>	
20 3.	Ojan	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	5	1	<b>71</b>	
20 4.	Dwi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>63</b>	
20 5.	Maryam	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	3	<b>68</b>	
20 6.	umty	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	3	3	<b>79</b>	
20 7.	kur	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>63</b>	
20 8.	Umi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	3	3	<b>79</b>	
20 9.	lbad	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	3	3	<b>79</b>	
21 0.	Fav	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	1	<b>75</b>	
21 1.	Irsyad	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	4	5	2	5	5	2	2	<b>88</b>



21 2.	NA	5	5	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	<b>79</b>
21 3.	Nana	4	4	5	1	3	2	2	3	2	2	2	4	3	5	3	3	4	5	4	3	4	4	2	<b>74</b>
21 4.	DFS	4	4	4	2	5	3	5	4	2	4	2	2	2	3	2	1	2	3	2	4	4	2	2	<b>68</b>
21 5.	Anisa Firda	4	4	4	1	4	5	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	2	1	<b>69</b>
21 6.	Nid	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	<b>81</b>
21 7.	Tegar	5	4	4	2	4	5	4	4	1	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	<b>73</b>
21 8.	Yulianti	4	4	4	2	5	4	4	5	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	5	4	3	<b>79</b>
21 9.	N	4	4	4	2	3	4	5	3	2	5	2	1	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	<b>67</b>
22 0.	Miftha	4	4	4	1	5	4	4	1	4	5	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	<b>70</b>
22 1.	R	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	<b>68</b>
22 2.	DESY	3	4	4	1	5	5	4	4	4	5	2	3	3	3	3	1	1	5	3	5	4	4	4	<b>80</b>
22 3.	Orchid	3	4	3	1	3	3	4	3	2	5	3	3	2	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	<b>67</b>
22 4.	Feliya	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	<b>86</b>
22 5.	Adilah	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	2	2	2	2	1	1	3	4	2	3	4	2	3	<b>71</b>

22 6.	KH	4	4	4	2	3	4	4	5	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	5	3	3	<b>75</b>
22 7.	Khoi	4	5	3	1	4	3	5	4	2	4	1	3	2	2	3	1	1	1	2	4	5	2	2	<b>64</b>
22 8.	Shofiyatuz	5	5	5	1	4	4	5	5	3	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	5	1	3	<b>67</b>
22 9.	Alissa	3	4	4	2	5	3	5	5	3	5	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	5	3	4	<b>77</b>
23 0.	Bidadari	4	4	4	1	3	4	4	3	3	4	3	1	2	2	1	2	2	2	2	5	5	5	3	<b>69</b>
23 1.	Naa	5	5	5	1	4	4	5	5	3	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	5	1	1	<b>65</b>
23 2.	Septiyan	5	4	4	1	3	1	4	5	1	4	1	3	4	3	2	1	1	3	1	4	5	2	2	<b>64</b>
23 3.	Anggi Puspa	3	3	4	2	4	4	4	3	4	5	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	<b>69</b>
23 4.	Azz	4	4	4	1	5	4	4	4	3	4	1	2	1	1	2	1	1	4	1	5	5	1	3	<b>65</b>

Lampiran 12. Tabulasi Akhir Variabel Y

<b>N o.</b>	<b>Nama</b>	<b>Y 1</b>	<b>Y 2</b>	<b>Y 3</b>	<b>Y 4</b>	<b>Y 5</b>	<b>Y 6</b>	<b>Y 7</b>	<b>Y 8</b>	<b>Y 9</b>	<b>Y 10</b>	<b>Y 11</b>	<b>Y 12</b>	<b>Y 13</b>	<b>Y 14</b>	<b>Y 15</b>	<b>Y 16</b>	<b>Y 17</b>	<b>Y 18</b>	<b>Y 19</b>	<b>Y 20</b>	<b>Y 21</b>	<b>Y 22</b>	<b>Y 23</b>	<b>Y 24</b>	<b>Y 25</b>	<b>Σ Y</b>
1.	efff	2	3	1	4	3	4	3	3	5	5	3	2	3	3	2	5	4	4	1	4	2	3	4	2	2	7 7
2.	Nur Santy	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	2	1	1	2	2	4	4	3	2	3	4	2	2	5	3	7 9
3.	Arini	5	4	4	2	5	5	3	5	5	4	1	1	1	1	2	4	4	2	2	1	4	3	1	2	5	7 6
4.	Nur	4	4	3	3	3	4	2	3	5	5	3	3	3	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	8 5
5.	Salma	3	4	1	5	4	4	4	3	5	4	3	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	2	5	2	7 6
6.	Afvel	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	8 9
7.	Er	3	3	3	3	3	3	5	1	5	3	3	5	3	3	3	3	4	1	4	5	4	5	5	4	5	8 9
8.	Daiyah	1	4	4	5	4	5	3	2	5	5	3	1	3	3	1	5	5	2	1	5	1	1	5	2	5	8 1
9.	Arjuna	5	5	3	2	5	5	4	5	5	5	2	2	2	2	2	5	4	3	1	2	2	2	2	2	1	7 8
10 .	Zalfa	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	2	2	2	2	1	5	4	3	1	2	3	2	2	3	3	7 7
11 .	Mth	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	2	1	1	1	4	4	4	1	2	1	1	1	2	2	7 5
12 .	Abyan	2	3	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	5	2	3	3	5	3	2	4	2	3	2	5	7 8

13 .	FI	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	4	5	2	1	3	3	2	3	3	3	<b>75</b>
14 .	Puan	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	3	3	2	1	2	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	<b>90</b>
15 .	E	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	<b>69</b>
16 .	Niken	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	1	2	1	2	1	5	4	3	2	3	2	2	3	1	1	<b>75</b>
17 .	Elf	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	<b>80</b>
18 .	Novita	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	1	5	1	<b>81</b>
19 .	Fsl	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>79</b>
20 .	Aku si imoet	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4	5	4	<b>78</b>
21 .	Rahmadan i	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	2	3	1	3	2	3	2	<b>77</b>
22 .	Fiz	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	<b>78</b>
23 .	Syuhada	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	<b>64</b>
24 .	Ririn	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	1	1	2	2	1	5	5	5	1	3	2	2	3	1	1	<b>82</b>
25 .	Wahyu	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>100</b>
26	Rzz	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	1	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	<b>7</b>























16 5.	Ko	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7 7
16 6.	izzah	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	3	2	3	2	2	5	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	8 2	
16 7.	Tr	4	2	5	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	5	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	7 6	
16 8.	Atika	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	1	5	5	3	1	2	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	7 9	
16 9.	Sefriani	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	7 8		
17 0.	natasya	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	2	2	1	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	7 5	
17 1.	HSRR	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	1	1	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	7 0	
17 2.	WAA	2	5	3	3	5	5	5	3	5	3	1	1	1	1	1	5	5	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	6 7	
17 3.	K	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	7 1	
17 4.	Usamah	2	4	2	5	4	5	3	3	5	4	3	1	1	1	1	4	4	3	4	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	6 9	
17 5.	RJ	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	2	2	3	2	4	4	4	1	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	8 4	
17 6.	J	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2 9
17 7.	ALI	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	1	1	1	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	7 1
17 8.	Bay	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	5 8	

17 9.	Lay	1	3	2	2	5	4	2	2	2	4	4	3	5	3	2	1	1	2	1	2	4	5	2	5	3	<b>7 0</b>
18 0.	Saya	1	1	1	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	<b>5 4</b>
18 1.	U	3	3	4	3	3	2	4	1	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	5	4	<b>7 9</b>
18 2.	Siapa ya	3	2	2	2	5	2	1	2	2	2	1	4	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	4	3	5	<b>5 8</b>
18 3.	Hai	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	<b>3 8</b>
18 4.	Zzz	3	2	3	1	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	3	2	4	<b>7 5</b>
18 5.	ucup	3	2	3	2	3	1	3	5	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	4	4	3	5	3	3	<b>7 8</b>
18 6.	You	3	4	3	2	2	1	4	3	2	1	2	1	1	4	3	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	<b>5 4</b>
18 7.	lastri	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	<b>7 3</b>
18 8.	Latif Cahya	4	5	4	2	5	3	4	2	5	4	2	2	3	2	2	5	4	2	3	4	4	2	4	4	4	<b>8 5</b>
18 9.	Danur	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	<b>7 6</b>
19 0.	Shofia Nur	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>7 5</b>
19 1.	Rohim	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	2	1	1	1	1	4	4	3	2	1	2	2	2	3	2	<b>7 1</b>
19 2.	Safira Ega	4	4	3	2	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	<b>8 2</b>





207.	kur	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77	
208.	Umi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77
209.	lbad	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77
210.	Fav	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77
211.	Irsyad	4	4	2	4	5	4	3	2	4	5	2	3	2	5	2	4	4	4	2	3	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	85	
212.	NA	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	102	
213.	Nana	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
214.	DFS	3	3	2	4	4	4	3	4	5	4	2	2	1	1	1	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	73
215.	Anisa Firda	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	1	2	4	4	3	2	3	4	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	73	
216.	Nid	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	96	
217.	Tegar	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	2	2	3	1	4	4	2	2	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	
218.	Yulianti	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	82	
219.	N	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	2	2	2	2	2	3	4	4	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	73	
22	Miftha	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	2	1	2	1	1	4	4	3	1	3	2	1	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	7	



23 4.	<i>Azz</i>	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	1	1	1	3	1	3	4	3	2	3	3	2	3	1	3	<b>6</b> <b>7</b>
----------	------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------